**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа №3» г.Чебоксары Чувашской Республики**



**Программа наставничества**

**«Учитель – учитель»**

**программу составила : Зам. директора по УВР**

**МБОУ «СОШ №3» г.Чебоксары – Кузнецова Л.Н.**

**2022 год**

# ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю,

сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

# Нормативные правовые документы

* Конституция Российской Федерации.
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
* Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
* Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Программа тесно связана с действующими документами МБОУ «СОШ №3» г.Чебоксары: ООП, НОО, ООО, СОО, рабочими программами по предметам, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР).

# Цель и задачи программы наставничества

**Цель:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

# Задачи:

* Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
* Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
* Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения.
* Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР.
* Оценить результаты программы и ее эффективность.

# Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБОУ «СОШ №3» г.Чебоксары рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 года.

# Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно- воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности обучащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

# Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

* консультирование (индивидуальное, групповое);
* активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

# Требования, предъявляемые к наставнику:

* + знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
  + разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
  + изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся , увлечения, наклонности, круг досугового общения;
  + знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
  + вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
  + проводить необходимое обучение;
  + контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и школьных мероприятий;
  + разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
  + давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
  + контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
  + оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
  + личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
  + участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
  + периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
  + подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

# Требования к молодому специалисту:

* + - изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
    - выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
    - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
    - учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
    - совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
    - периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

# Деятельность наставника

1. й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3. й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

# Принципы наставничества

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

# Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии. **Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются**:

* повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

# Планируемые мероприятия реализации программы наставничества Сентябрь

Инструктаж:

* Нормативно – правовая база МБОУ «СОШ №3» г.Чебоксары (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.
* Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.
* Подписание соглашения между наставником и наставляемым Беседа:
* Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
* Работа с УМК. Методической литературой.
* Структура урока. Конспект урока.
* Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.
* Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
* Профессиональные дефициты молодого педагога. Профессиональный запрос на КПК. Консультации:
* Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.
* Технологическая карта урока.
* Рабочая программа воспитательной работы МБОУ «СОШ №3» г.Чебоксары. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
* Коллективный договор. Система стимулирующих выплат. Практическое занятие:
  + Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:
* составление рабочей программы по предмету;
* составление рабочей программы ВУД;
* работа с учебно- методической литературой;
* работа в АСУ РСО.
* Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
* Разработка технологической карты урока.

# Октябрь

Беседа

* Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.
* Особенности организации УВР с обучающимися в школе. Адаптированные рабочие образовательные программы.
* Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.
* Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД (еженедельно).
* Лучшие традиции школы.
* Работа молодого педагога в ШМО.
* Определение темы по самообразования. Консультации:
* Взаимодействие учителя –предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.
* Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличие классного руководства).
* Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ.
* Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.
* Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.
* По текущим проблемам реализации рабочих программ. Практическое занятие:
* Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС.
* Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов

– стажистов.

* Участие в муниципальной программе наставничества.
* Посещение уроков молодого педагога.

# Ноябрь

Беседа:

* Педагогические проблемы молодого специалиста.
* Участие в общественной жизни МБОУ «СОШ №3»г.Чебоксары.

Консультации:

* Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
* Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности Дифференцированное обучение.
* Критериальная оценка знаний обучающихся. Практическое занятие:
* Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".
* Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей –

стажистов.

* Посещение уроков молодого педагога.

# Декабрь

Беседа:

* Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
* Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности обучающегося и педагога)

Консультации:

* Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;
* Эффективность реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличие классного руководства).
* «Здоровьесберегающие технологии».
* Качественная рефлексия урока.

Практическое занятие:

* Методическая разработка: «Мой первый урок».
* Подготовка к предметной декаде учителя.
* Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
* Посещение уроков молодого педагога.

Круглый стол: «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».

# Январь

Консультации:

* Личностно –ориентированное обучение. Дифференциация образования.
* Внеклассная деятельность обучающегося.
* Портфолио ученика. Практикум:
* «Декада молодого учителя».
* Посещение уроков.

# Февраль

Практикум:

* + Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег. Консультации:
  + «Проектная деятельность учителя».
  + Виды уроков.
  + Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.

# Март

Консультации:

* Текущим проблемы организации УВП.
* Корректировка рабочих программ.
* «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»; Практикум:
* Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
* Открытое занятие молодого специалиста.
* Тематические мастер – классы.

# Апрель

Практикум: «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление молодого специалиста на ШМО по теме самообразования)

# Май

Круглый стол в кабинете директора:

«От молодого специалиста к успешному педагогу»:

* отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
* перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица

Практикум:

* Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.
* Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.
* Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Консультации:

Разработка рабочих программ на 2023-2024 уч. гг.

# Приложение 1 Дорожная карта внедрения модели наставничества УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование мероприятия/в иды деятельности по его подготовке и**  **организации** | **Сроки проведения** | **Категория участников** | **Ответственные** | **Ожидаемый результат** |
| 1 | Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества | Август | Учителя | Администрация, проектная группа | Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019  г. |
| 2 | Подготовка нормативной базы реализации программы  наставничества | Август- сентябрь | Учителя | Администрация, руководители проектной группы | Разработка и утверждение  «дорожной карты» внедрения системы  наставничества |
| 3 | Информировани | Сентябрь, | Учителя. | Заместитель директора | Информирование |
|  | е педагогов, | октябрь | родители |  | педагогического |
|  | обучающихся о |  |  |  | коллектива |
|  | возможностях и |  |  |  | образовательной |
|  | целях |  |  |  | организации о |
|  | программы |  |  |  | реализации |
|  | наставничества |  |  |  | программы |
|  |  |  |  |  | наставничества. |
|  |  |  |  |  | Информирование |
|  |  |  |  |  | родителей о |
|  |  |  |  |  | реализуемой |
|  |  |  |  |  | программе |
|  |  |  |  |  | наставничества на |
|  |  |  |  |  | родительских |
|  |  |  |  |  | собраниях. |
|  |  |  |  |  | Размещение |
|  |  |  |  |  | информации на |
|  |  |  |  |  | сайте школы. |
| 4 | Выбор форм и | Октябрь | Учителя, | Кураторы | Проведение |
|  | программ |  | ученики | проектной | мониторинга по |
|  | наставничества |  |  | группы | выявлению |
|  | исходя из |  |  |  | предварительных |
|  | потребностей |  |  |  | запросов от |
|  | школы |  |  |  | потенциальных |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | наставляемых и о заинтересованных в наставничестве  (внутри школы) |
| 5 | Обучение наставников | Ноябрь | Учителя | Куратор | Проведение методической учебы с наставниками по работе с  наставляемыми |
| 6 | Организация | Декабрь | Учителя, | Наставники | Проведение первой, |
|  | комплекса | Январь | ученики |  | организационной, |
|  | встреч | Февраль- |  |  | встречи наставника |
|  | наставника с | апрель |  |  | и наставляемого. |
|  | наставляемым |  |  |  | Пробная встреча |
|  |  |  |  |  | наставника и |
|  |  |  |  |  | наставляемого. |
|  |  |  |  |  | Регулярные встречи |
|  |  |  |  |  | наставника и |
|  |  |  |  |  | наставляемого: |
|  |  |  |  |  | совместная работа |
|  |  |  |  |  | наставника и |
|  |  |  |  |  | наставляемого. |
| 7 | Организация | Май | Учителя, | Наставники | Анкетирование. |
|  | текущего |  | ученики |  | Форматы анкет |
|  | контроля |  |  |  | обратной связи для |
|  | достижения |  |  |  | промежуточной |
|  | планируемых |  |  |  | оценки |
|  | результатов |  |  |  |  |
|  | наставниками |  |  |  |  |
| 8 | Отчеты по | Май - июнь |  | Администрация, | Проведение |
|  | итогам |  | кураторы | мониторинга |
|  | наставнической |  |  | личной |
|  | программы |  |  | удовлетворенности |
|  |  |  |  | участием в |
|  |  |  |  | программе |
|  |  |  |  | наставничества. |
|  |  |  |  | Проведение |
|  |  |  |  | мониторинга |
|  |  |  |  | качества реализации |
|  |  |  |  | программы |
|  |  |  |  | наставничества. |
|  |  |  |  | Мониторинг и |
|  |  |  |  | оценка влияния |
|  |  |  |  | программ на всех |
|  |  |  |  | участников. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9 | Мотивация и | Июнь | Учителя, | Администрация, | Приказ о |
|  | поощрение |  | ученики | кураторы | поощрении |
|  |  |  |  |  | участников |
|  |  |  |  |  | программы |
|  |  |  |  |  | наставничества. |
|  |  |  |  |  | Формирование |
|  |  |  |  |  | благодарственных |
|  |  |  |  |  | писем участникам. |
|  |  |  |  |  | Размещение |
|  |  |  |  |  | информации на |
|  |  |  |  |  | сайте школы |

**Приложение 2 Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Функция управления программой наставничест**  **ва** | **Необходимые мероприятия** | **Кто реализует** |
| 1 | Планирование | В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении. Разработать дорожную карту реализации программы.  Сформировать базы наставников и наставляемых. | Куратор программы Команда программы |
| 2 | Организация | Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.  Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.  Разработать памятку наставника. | Куратор Команда программы, психолог. |
| 3 | Мотивация | Разработать систему мотивации для наставников  (материальную, нематериальную).  Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта. | Куратор Педагог- психолог |
| 4 | Координация | В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.  Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации  программы. | Куратор Команда программы |
| 5 | Анализ и контроль | Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя  эффективности реализации программы. | Куратор Команда программы Педагог-  психолог |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.  Организовать поощрение наставников.  Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через  медиа, участников, партнеров. |  |

# Приложение 3

**Рефлексивный анализ реализации ИППР, представление результатов.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального**  **профессионального развития** | **Дата** | **Результат** |
| *1* | Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества  обученности. | 2022/23 |  |
| *2* | Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров,  видеоконференций, мастер-классов. | 2022/23 |  |
| *3* | Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в  инновационную деятельность. | 2022/23 |  |
| *4* | Совершенствование работы с  мотивированными учениками.. | 2022/23 |  |
| *5* | Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных  возможностей. | 2022/23 |  |