

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 62 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРЛОВКА»
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

СОГЛАСОВАНА
Методический совет
ГБОУ «ШКОЛА № 62
Г.О. ГОРЛОВКА»
Протокол от
30.08.2024 № 1



УТВЕРЖДЕНА
Директор
ГБОУ «ШКОЛА № 62
Г.О. ГОРЛОВКА»
А.С. Натальченко
Приказ от 30.08.2024 № 95/14

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Форма «Учитель – Учитель»
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ШКОЛА № 62 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРЛОВКА»
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
на 2024 – 2025 учебный год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Запуск Программы наставничества «Учитель-Учитель», как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

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. Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач ГБОУ «ШКОЛА № 62 Г.О. ГОРЛОВКА»

Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	Работа - с социумом; - наставниками; - наставляемыми; - родителями; - коллективом организации.	Технологии - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; -информационные технологии.	Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность системной Планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

Цель Программы - разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание

комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи Программы:

- 1) Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- 2) Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- 3) Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- 4) Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- 5) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
7. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

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

Принципы наставничества

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

Срок реализации программы 1 год.

Поэтапная деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого 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 наставляемого специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.).

Измеримые результаты программы наставничества:

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

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Требования к Наставнику

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания

отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Учитель-наставник обязан:

- 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 и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- 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 внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- 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;
- 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 Наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, особенности деятельности ГБОУ «ШКОЛА № 62 Г.О. ГОРЛОВКА» 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.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Предусмотрены следующие действия:

- установление партнерских взаимоотношений между наставником и молодым специалистом;
- формирование индивидуального творческого поля деятельности (создание карты профессионального роста);
- совместное определение задач для достижения конкретной цели;
- исследование текущей проблемы;
- определение внутренних и внешних препятствий на пути к результату;
- выработка и анализ возможностей для преодоления трудностей в решении проблемы;
- выбор конкретного варианта действий и составление плана действий;
- договоренность о том, что конкретно должно быть сделано к определенному сроку;
- мониторинг достижения цели и анализ результатов;
- постановка новой цели.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Формы контроля:

- анализ и корректировка планов самообразования и методической работы и совместное построение программы личностного профессионального роста;
- взаимопосещение учебных занятий и внеклассных мероприятий: анализ, поиск новых решений, изучение приемов и методов различных аспектов инновационного опыта коллег школы, России;
- подготовка и участие в общешкольных, муниципальных мероприятиях и профессиональных конкурсах;
- педагогический мониторинг для определения уровня профессиональной подготовки.

Формы коррекции:

- ведение рефлексивного документа наставником молодого специалиста;
- совместная работа над поиском оптимальных решений в педагогической деятельности;
- вечера вопросов и ответов;
- совместное проведение подготовленных мероприятий (практикумов, педагогических мастерских, мастер-классов и др.);
- формирование педагогического портфолио «творческого тандема».

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации несет:

- администрация организации;
- руководители школьных МО;
- наставники.

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственные
Сентябрь		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Зам. директора
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Зам. директора, педагог-психолог
5.	Закрепление наставнических пар.	Администрация
6.	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	Учителя-наставники
7.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	Зам. директора Учителя-наставники
8.	<ul style="list-style-type: none">• Методический семинар «Конструирование учебных программ в соответствии с обновленными ФГОС»;• Консультация «Планирование образовательной деятельности»	Зам. директора Учителя-наставники
9.	Посещение уроков (мероприятий) Наставляемых с целью оказания методической помощи	Учителя-наставники
Октябрь		
10.	Семинар "Мотивация на учебный труд: проблемы,	Учителя-наставники

	поиски,решения" - из опыта работы	
11.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Зам. директора Учителя-наставники
12.	Работа Наставляемых в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководители ШМО Учителя-наставники
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ (планов)	Учителя-наставники
14.	Посещение уроков Наставляемых специалистов.	Зам. директора
Ноябрь		
15.	Митап для молодых учителей «Технологии креативного мышления»;	Зам. директора Учителя-наставники
16.	Отработка структуры урока (мероприятия) в условиях реализации обновленных ФГОС	Учителя-наставники
17.	Консультация «Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время»	Учителя-наставники
Декабрь.		
18.	Промежуточный мониторинг выполнения Программы Наставничества. Коррекция индивидуальных планов.	Зам. директора
19.	Консультации: Качественная рефлексия урока	Учителя-наставники
20.	Тренинг «Пути и средства развития познавательной активности учащихся».	Учителя-наставники
21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. директора
Январь		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий (мероприятий) наставников и коллег	Учителя ШМО
23.	Семинар «Эффективные технологии сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности»;	Зам. директора, Учителя-наставники
Февраль		
24.	Лекция: «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии»	Учителя-наставники
25.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наставляемые, учителя-наставники
Март		
26.	Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности»	Зам. директора, Учителя-наставники
27.	Корректировка рабочих планов	Учителя-наставники
28.	Открытые уроки (мероприятия) наставляемых специалистов.	Наставляемые специалисты
Апрель		
29.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление на ШМО по теме самообразования.)	Наставляемый специалист
Май		
30.	Круглый стол «Личные достижения молодого	Зам. директора,

	специалиста» (подведение итогов работы за год)	Учителя-наставники Наставляемые специалисты.
31.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемых специалистов.	Зам. директора, Учителя-наставники.

МОНИТОРИНГ ПРОГРАММЫ

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Задачи	Критерии	Методы	Сроки	Ответственные
1. Дать основы психолого-педагогических знаний, обучить навыкам самообразования	1. Психолого-педагогическая адаптация молодых педагогов. 2. Работа по теме самообразования.	1. Анкетирование, тестирование, наблюдение. 2. Консультация по ведению документации по теме.	2 раза в год	Наставник
2. Предупредить типичные ошибки и затруднения в	1. Знакомство педагогов с методами	1. Рекомендации, анализ занятий, и наблюдение	В течение года	Наставник

организации учебных занятий и совместной деятельности учителя с обучающимися	и приемами организации совместной деятельности. 2. Овладение коммуникативной культурой	педагогического процесса. 2. Посещение занятий. 3. Педагогические ситуации, тренинги, показ презентаций		
3. Обеспечить реализацию потребностей начинающих педагогов в повышении профессиональной компетенции, развитии индивидуального творческого стиля	1. Организация учебно-воспитательного процесса. 2. Поиск творческих путей в повышении профессиональной компетентности	1. Проведение уроков, внеклассных занятий, мероприятий. 2. Участие в работе семинаров, конференций, методического объединения	В течение года	Наставник