

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Итатская средняя общеобразовательная школа
имени Данкевич Тамары Файвишевны»

УТВЕРЖДЕНО

Директор школы _____ И.Р.Литвинова

Приказ № 301 от 30.08.2024г.

**Программа работы наставнической пары
на 2024-2025 учебный год**

пгт.Итатский

Пояснительная записка

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики МБОУ Итатской СШ им.Данкевич Т.Ф. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи сведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности. Решению стратегических задач кадровой политики МБОУ Итатской СШ им.Данкевич Т.Ф. будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (далее Наставляемого лица) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

Целью наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков , классных часов и внеклассных мероприятий молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь молодому учителю, классному руководителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся 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.

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 и др.).

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, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – 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.

3. Наставляемые лица получают 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.

Планируемые мероприятия реализации программы наставничества

Сентябрь-октябрь

Инструктаж: Нормативно – правовая база МБОУ Итатской СШ им.Данкевич Т.Ф. (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов, как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.

Беседа: Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом.

Консультации:

- Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.
- Технологическая карта урока.
- Рабочая программа воспитательной работы МБОУ Итатской СШ им.Данкевич Т.Ф.
- составление рабочей программы по предмету;
- составление рабочей программы ВУД;
- работа с учебно- методической литературой;
- определение темы по самообразованию;
- практическое занятие: «Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС»
- Олимпиадное движение школьников.

Ноябрь-декабрь

Беседа: Педагогические проблемы молодого специалиста. Участие в общественной жизни школы.

Консультации:

- Организация проектной деятельности учащихся в урочное и внеурочное время.
- Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности МБОУ Итатской СШ им.Данкевич Т.Ф.

Практическое занятие: Мастер – класс учителя – наставника "Применение современных педагогических технологий в обучении младших школьников".

Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей – стажистов. Посещение уроков молодого педагога.

Январь – март Беседа: Корректировка индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом. Портфолио учителя (участие в конкурсах профессионального мастерства)

Консультации: - Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;

Практическое занятие: Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег. - Посещение уроков молодого педагога.

Апрель-май

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

Круглый стол : «От молодого специалиста к успешному педагогу» - отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;

- Обсуждение итогов и рекомендаций.

- Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).