

**ГБОУ школа №525 с углубленным изучением английского языка имени дважды героя Советского Союза Гречко
Г.М Московского района Санкт Петербурга**

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ школа № 525

(подпись)
«10» сентября 2024 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА НАД МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

**«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»
2024/2025 уч. года**

Содержание программы

I. Пояснительная записка

II. Содержание программы

Оснoвные участники программы и их функции

Механизм управления программой наставничества

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано, задачами, стоящими перед образованием.

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

Сложно не согласиться со словами А.С. Макаренко «Я убедился, что как бы человек успешно не закончил бы педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов» Профессиональное становление педагога всегда актуально, молодой специалист приходит в школу с достаточными и то не всегда предметными знаниями, но не обладает нужными навыками, умениями так у него еще не сформированы профессиональные компетенции, отсюда и идут профессиональные дефициты, диагностика которых, а потом и устранение оных является задачей наставничества над молодым специалистом. 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.

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

Данная программа актуальна для нашей школы, так как у нас работают 10, и 28 учителей до 35 лет

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: 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 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.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Ослеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год., так как за этот срок можно увидеть и подкорректировать работу наставляемого, проанализировать и скорректировать возможные упущения работы наставника, добавить новую или удалить устаревшую информацию, также возможно проанализировать наиболее результативные технологии, которые использует педагог-наставник.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2025 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, коучинговое сопровождение, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

2.1. 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.

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.

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 и их родителям, 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 внеклассных 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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель НМР

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль и **итоговый контроль** будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании НМР учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности 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 подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Наставник обязан в 2х недельный план предоставить план совместной работы с наставляемым, куда должно входить:

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи:

- Провести опрос и выявить профессиональные дефициты
- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки на 1-й год сотрудничества;

- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу

План примерных мероприятий, который должен быть персонализирован в соответствии с индивидуальными запросами наставляемого

**Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности**

Содержание мероприятий			Конт-роль
Работа по предмету	Воспитательная работа	Работа с нормативной документацией	
Сентябрь			
1.Изучение ФГОС НОО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования. 2. Оказание помощи в разработке поурочных планов. 3. Практикум " Цель урока и его конечный результат". 4.Взаимопосещение уроков с последующим анализом. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы ; Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей	1.Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса. 2. Консультации по вопросу возрастных особенностей школьников.	1.Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, АООП, план работы школы на 2022-2023 уч. год, документы строгой отчетности), 2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)»	Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.
Октябрь			
Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. Совместная разработка планов-конспектов уроков Взаимопосещение уроков с последующим анализом.	Занятие: «Методика проведения урока «Слагаемые успешности урока» « Основные требования к современному уроку»	1.Изучение документации о проведении уроков. 2.Практическое занятие: «Выполнение единых требований к проведению уроков».	Контроль качества составления поурочных планов. Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.

	«Факторы, которые влияют на качество преподавания»	«Типы и формы уроков»	
Ноябрь			
1.Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий». 2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	Практикум: «Совместная разработка внеклассного мероприятия»	1.Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти» 2.Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.	Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.
Декабрь			
1.Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности» 2.Практикум «Формы и методы работы на уроке». 3.Уроки физкультуры. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	1.Тренинг: «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций».	1.Составление аналитических справок.	Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.
Январь			
Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время Дефектологические занятия. Оказание помощи в подготовке и проведении занятий в соответствии с требованиями ФГОС.	Анализ различных стилей педагогического общения	Смообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока) ,
Февраль			

1. Практикум:.. Методы активизации познавательной деятельности учащихся. 2.Видеоуроки.	1.Индивидуальные беседы с родителями Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»	1. Изучение документов по ФГОС.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
Март			
1. Организация индивидуальной работы с учащимися на уроках и дефектологических занятиях.	2. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»; «Анализ различных стилей педагогического общения».	1.Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. Контроль ведения портфолио
Апрель			
1. Составление и разработка технологических карт к урокам.	Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
Май			
1.Подведение итогов работы за год. 2. Выступление молодого специалиста на НМС. Организация проверки ЗУН у учащихся. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.	1.Оказание помощи отчета о работе.	1. Отчет о результатах наставнической работы. Оформление и заполнение отчетной документации учителя физкультуры и учителя-дефектолога	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)