«Согласовано» Зам. директора по УВР _____Р.П.Ивахненко «01» сентября 2022г.	**«Утверждаю»** Директор МОУ «Гимназия №1 Центрального района Волгограда» _____Н.П.Цыбанёв «01» сентября 2022г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ» на 2022/2023 учебный год МОУ «Гимназия №1 Центрального района Волгограда»

Содержание программы

I. **Пояснительная записка**……3-5
1. Актуальность разработки программы наставничества ……...… .. 3
2. Цель и задачи программы наставничества……..…..……4
3. Срок реализации программы……..….. 4
4. Применяемые формы наставничества и технологии……..…... 4
5. Основные виды деятельности ……..…..4
6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми……..…...5
7. Принципы наставничества……..5
II. **Ожидаемые результаты работы программ наставничества**……..…...5
III. **Содержание программы** ……..….5-7
3.1 Основные участники программы и их функции……..… 5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества…… 6-7
3.1 Организация контроля и оценки…….. 7
IV. **Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год**……...7-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МОУ «Гимназия №1 Центрального района Волгограда»» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу:

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 "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";
2. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 "О направлении Методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников");
3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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")
4. Положение о наставничестве в МОУ «Гимназия №1 Центрального района Волгограда»;
5. Программа наставничества в МОУ «Гимназия №1 Центрального района Волгограда» на 2022-2023 учебный год;
6. Приказ МОУ «Гимназия №1 Центрального района Волгограда»
   "О назначении наставников внедрения целевой модели наставничества»

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 МОУ «Гимназия №1 Центрального района Волгограда»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МОУ «Гимназия №1 Центрального района Волгограда» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МОУ Гимназия №1 получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне

развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МОУ «Гимназия №1 Центрального района Волгограда» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление 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.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей МОУ Гимназия №1 составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав гимназии или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МОУ «Гимназия №1 Центрального района Волгограда» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества **«Учитель – учитель».**

Применяемые в программе элементы технологии**: ситуационное наставничество.**

Основные виды 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 внеурочное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей гимназии.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный).Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

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

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

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. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в гимназии;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального рост методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1.Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Молодые специалисты, имеющие стаж педагогической работы от 0 до 3 лет – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса.

Наставники: Опытные учителя гимназии

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 гимназии, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста с гимназией, 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 и внеурочных занятий;

-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 гимназии, 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 наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности гимназии 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.

3.2. 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.

3.3.Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
август		
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация гимназии
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация гимназии
сентябрь		
3	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Зам. по УВР
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей гимназии.. Обучение наставников.	Зам по УВР
5	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
6	Составление и утверждение индивидуального плана(программа работы Наставника с Наставляемым лицом)	Зам. По УВР Учитель-наставник
7	Беседа : Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС	Учитель -наставник
8	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
октябрь		
9	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
10	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Зам. по УВР Учитель наставник
11	Работа Наставляемого в ПМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель -наставник
12	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по	Учитель-наставник

	преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	
13	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
14	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР
ноябрь		
15	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР Учитель -наставник
16	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
17	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник
декабрь		
18	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
19	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -наставник
20	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
21	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
январь		
22	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ПМО
23	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Учитель -наставник
февраль		
24	Беседа. Портфолио ученика	Учитель -наставник
25	Консультация .Виды уроков.	Учитель -наставник
26	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
март		
27	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель -наставник
28	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
29	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
апрель		
30	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление на ПМО по теме самообразования.	Наставляемый специалист
май		
31	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
32	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник