

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
"Образовательный центр № 7 г. Челябинска"
454128, г. Челябинск, ул. 40-летия Победы, д.48

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2024/2025 учебный год

Челябинск, 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	3
2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.....	5
3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.....	5
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД.....	6

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества «Учитель-учитель» МАОУ «Образовательный центр №7 г. Челябинска» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества, 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 Российской Федерации:

- Конституцию Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепцию содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегию развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника (далее — Наставника) по развитию молодого педагога (далее - Наставляемого лица) необходимых навыков и умения 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 в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МАОУ «Образовательный центр №7 г. Челябинска» (далее- Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком

Основные задачи наставничества:

1. 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 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. Ускорение процесса профессионального становления Наставляемого лица.

1.3. Срок реализации программы — 1 год.

Принципы наставничества

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

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель — учитель». Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

1.5. Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений Наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.

II. Посещение уроков Наставляемого и организация взаимопосещений. III. Планирование и анализ педагогической деятельности.

IV. Помощь Наставляемому в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

V. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.

VI. Привлечение наставляемого к участию в работе МО учителей школы.

VII. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.

VIII. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

1.6. Формы и методы работы Наставника с Наставляемым:

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

Деятельность Наставника

1-й этап — адаптационный. Наставник выявляет недостатки в умениях и навыках Наставляемого.

2-й этап основной (тренировочный). Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений Наставляемого, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

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

П. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Высокий уровень включенности Наставляемого в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности Наставляемого в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

3. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы в педагогическом коллективе.

4. Повышение квалификации молодого специалиста с последующей аттестацией «на соответствие занимаемой должности».

5. Отсутствие текучести кадров в МАОУ «Образовательный центр №7 г. Челябинска».

III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции Требования, предъявляемые к Наставнику:

- наличие квалификационной категории;
 - знание требований законодательства в сфере образования (в том числе ФГОС, рабочие программы по предмету, КТП), ведомственных нормативных актов;
 - умение разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
 - умение контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
 - умение 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;
 - участие 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.
- Требования к Наставляемому:
- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, 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;
- 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 специалистами являются:

Обязательность проведения 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 программы

Ответственность за реализацию программы наставничества «Учитель -учитель» возлагается на заместителя директора по УВР.

IV. ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 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	Заместитель директора по УВР
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Заместитель директора по УВР
	сентябрь	
3.	Беседа «Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста»	Учитель-наставник
4.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	Заместитель директора по УВР Учитель-наставник
5.	Беседа «Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Учитель-наставник
6.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель - наставник
	октябрь	

7.	Беседа «Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности»	Учитель-наставник
8.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование	Заместитель директора по УВР Учитель наставник
9.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
10.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Заместитель директора по УВР Учитель-наставник
ноябрь		
11.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель -наставник
12.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений	Учитель-наставник
13.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Заместитель директора по УВР Учитель -наставник
14.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель-наставник
15.	Консультация: Организация проектной деятельности обучающихся очное и внеурочное время	Учитель-наставник
декабрь		
16.	Корректировка индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	Учитель-наставник
17.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель-наставник
18.	Консультация: Здоровье сберегающие технологии	Учитель-наставник
19.	Посещение уроков Наставляемого специалиста	Учитель-наставник
январь		
20.	Посещение педагогом открытых занятий Наставника и коллег	Учителя ШМО
21.	Консультации: Олимпиадное движение школьников. платформы Учи. РЭШ, Моя школа	Учитель-наставник
Февраль		
22.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель-наставник
23.	Консультация Виды уроков	Учитель-наставник
24.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (как участвовать у конкурсах?)	Учитель-наставник

	март	
25.	Текущие проблемы организации УВП	Заместитель директора по УВР Учитель-наставник
26.	Беседа:Корректировка учебных программ	Учитель-наставник
27.	Открытое занятие наставляемого специалиста	Наставляемый специалист
	апрель	
28.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление на ШМО по теме самообразования	Наставляемый специалист
	Май	
29.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель—наставник Наставляемый специалист
30.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель—наставник