

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основная общеобразовательная школа пос. Пензено
муниципального района Большечерниговский Самарской области**

РАССМОТРЕНО

на заседании ШМО

учителей начальных классов

Протокол № 1

от «30» августа 2024 г.

ПРОВЕРЕНО

Заместитель директора

по УВР

_____ Исатаева Ю.И.

УТВЕРЖДЕНО

Директор школы

_____Ишуков В.А.

Приказ № 92-од

от «30» августа 2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»
на 2024-2025 учебный год**

Наставник: Милютин А.В.

Наставляемый: Васина Т.А.

Общие сведения о наставнике		
1.	ФИО наставника	Милютин Александр Владимирович
2.	Организация	ГБОУ ООШ п.Пензено
3.	Должность	учитель информатики
4.	Стаж	18
5.	Квалификационная категория	высшая
6.	Форма наставничества	тьюторство
7.	Сроки наставничества	2024-2025 уч..г.
Общие сведения о наставляемом		
1.	ФИО наставляемого	Васина Татьяна Алексеевна
2.	Организация	ГБОУ ООШ п.Пензено
3.	Должность	учитель начальных классов
4.	Стаж	2
5.	Квалификационная категория	-
6.	Специальность по диплому	050146 Преподавание в начальных классах; 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
7.	Какое учебное заведение окончил:	Самарский социально-педагогический колледж; Самарский государственный социально-педагогический университет
8.	Год окончания учебного заведения:	2017 г.; 2024 г.
9.	Переподготовка:	-
10.	Профессиональные дефициты	<p>Коммуникативные компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать у обучающихся духовно-нравственные ценности, толерантность и навыки поведения в изменяющейся поликультурной среде; -выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, в том числе с использованием онлайн-обучения и онлайн-сервисов. <p>Методические компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять контроль и оценку учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися; - разрабатывать программы учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы; - корректировать календарно-тематическое планирование по учебному предмету. <p>Психолого-педагогические компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять адресную работу с обучающимися, не освоившими необходимый материал (из всего курса учебной дисциплины); - поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу, помогать обучающимся, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях; <p>Универсальные компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать рабочую ситуацию, осуществлять оценку и коррекцию собственной деятельности;

		<p>- создавать и продвигать персональный информационный ресурс педагога в сети Интернет.</p> <p>Предметные компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none">- формировать у обучающихся умения говорения;- формировать у обучающихся умения чтения (смыслового чтения);- формировать у обучающихся фонетические, орфографические и пунктуационные навыки;- формировать у обучающихся умение связано высказываться с использованием основных коммуникативных типов речи (описание, повествование, рассуждение, характеристика).
--	--	--

І. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества в ГБОУ ООШ п. Пензено 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 Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия 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, утверждены 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), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

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 ООШ п. Пензено.

Решению этих стратегических задач кадровой политики ГБОУ ООШ п. Пензено 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 ГБОУ ООШ п. Пензено 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 (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 ГБОУ ООШ п. Пензено (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, вновь прибывшего педагога, 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 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. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

1.3. Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества 1 год. Это связано с тем, что план МО учителей ГБОУ ООШ п. Пензено составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов. А также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы 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 Наставника с Наставляемым лицом. 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 02.09.2024 г., срок окончания 31.08 2025 года.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ ООШ п. Пензено целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

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

1.5. Основные виды деятельности:

I. 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.

1.6. Формы и методы работы Наставника с Наставляемым лицом:

- 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 также 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, 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.

1.7. Принципы наставничества

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

II. 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 школе;

4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.).

III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1.1. Основные участники программы и их функции

Наставляемый:

Наставник:

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, склонности, 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 Наставляемому:

- 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.

1.2. 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.

1.3. Организация контроля и оценки

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

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

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

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственные
<i>Август</i>		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
3.	Консультация по ведению электронного журнала АСУ-PCO	Учитель наставник
<i>Сентябрь</i>		
4.	Беседа «Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста»	Учитель-наставник
5.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым	Зам. по УВР Учитель-наставник
6.	Беседа «Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС»	Учитель-наставник
7.	Посещение уроков Наставляемого с целью оказания методической помощи	Учитель - наставник
8.	Консультация: работа на платформе «Сферум»	Учитель - наставник
<i>Октябрь</i>		
9.	Беседа «Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности»	Учитель-наставник
10.	Анализ процесса адаптации Наставляемого через индивидуальное собеседование	Зам. по УВР Учитель наставник
11.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
12.	Посещение уроков Наставляемого.	Зам. по УВР
<i>Ноябрь</i>		
13.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель -наставник
14.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений	Учитель-наставник
15.	Беседа «Педагогические проблемы Наставляемого»	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
<i>Декабрь</i>		
18.	Корректировка индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым.	Учитель-наставник
19.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель-наставник
20.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель-наставник

21.	Посещение уроков Наставляемого.	Учитель-наставник
Январь		
22.	Посещение педагогом открытых занятий Наставника и коллег	Учителя ШМО
23.	Консультация: Интерактивный урок. Создание интерактивных дидактических материалов.	Учитель-наставник
Февраль		
24.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель-наставник
25.	Консультация Виды уроков	Учитель-наставник
26.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (как участвовать в конкурсах?)	Учитель-наставник
Март		
27.	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель - наставник
28.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель - наставник
29.	Консультация: Применение интерактивных технологий в организации урока.	Учитель-наставник
Апрель		
30.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» (выступление на ШМО по теме самообразования)	Наставляемый специалист
31.	Открытое занятие наставляемого специалиста	Наставляемый специалист
Май		
32.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого.	Учитель – наставник Наставляемый специалист
33.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого.	Учитель – наставник