

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 90»
Академика Пашова ул. 24, г. Красноярск, 660003, тел. 8 (391) 260-70-86, факс 8 (391) 260-70-86,
e-mail: sch90@mail.ksk.ru; ИНН 2161023483; КПП 246-01001

Согласована
Управлением Советов
МАОУ СШ № 90
Протокол № 3 от 22.03.2022

Утверждена
приказом МАОУ СШ № 90
от 26.03.2022
Директор МАОУ СШ № 90
Е. Нагорн



**Программа паставничества
педагогических работников в
МАОУ СШ № 90**

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	3
2. Гипотеза Программы.....	5
3. Основные принципы, основные направления работы.....	5-6
4. Виды деятельности в работе с молодым специалистом.....	6
5. Паспорт программы.....	8
6. Основные мероприятия.....	10
7. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.....	11
8. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.....	11

1. 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 МАОУ СФМЛ.

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 МАОУ СФМЛ 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.

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.

2.Гипотеза Программы

В основе Программы лежит гипотеза о том, что профессиональное становление специалиста в условиях образовательного пространства будет успешным, если обеспечить:

- непрерывность профессионального становления педагога в системе "гимназия – методическая служба";
- сотрудничество наставляемого с наставником, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;
- постоянный контакт педагога с менеджерами управления;
- четкое видение наставляемым результатов своей деятельности по профессиональному становлению;
- реализацию принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;
- использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности специалиста и оценки его профессиональных достижений.

3.Основные принципы:

- Принцип уважения и доверия к человеку.
- Принцип целостности.

- Принцип сотрудничества.
- Принцип индивидуализации.

Основные направления работы:

1. Работа с документацией.
2. Планирование и организация работы по предметам.
3. Планирование и организация воспитательной работы.
4. Работа по самообразованию.
5. Психолого-педагогическая поддержка.
6. Руководство и контроль за деятельностью молодого специалиста.

4. Виды деятельности в работе с молодым специалистом:

- Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
- Глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
- Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.

Обязанности наставника:

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.
3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.
4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
5. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
6. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
7. 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.

8.Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста:

- 1.Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- 2.Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
- 3.Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
- 5.Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 6.Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем школьного методического объединения.

5.Паспорт Программы

Название	Программа наставничества
Сроки реализации	2022-2024
Разработчики Программы наставничества	зам.директора по УВР МАОУ СШ № 90
Руководитель Программы	директор МАОУ СШ № 90
Исполнители Программы	педагогический коллектив

<p>Цель программы наставничества</p>	<p>оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.</p>
<p>Основные задачи программы развития</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе; 2. Оказание методической и практической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности, в планировании и организации учебной деятельности; 3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; 4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании.
<p>Организационные механизмы управления программой</p>	<p>Корректировка программы осуществляется администрацией школы.</p> <p>Внутренний мониторинг проводит администрация.</p> <p>Результаты обсуждаются один раз в год.</p>

6. Основные мероприятия

Сроки	мероприятие	ответственный	результат
Сентябрь	Изучение мотивации педагогической деятельности. Изучение бытовых условий Ознакомление с основными требованиями к школьной документации. Портфолио специалиста	Зам.дир по УВР методист, руководитель МО	Характеристика на основе наблюдений, бесед Создание портфолио
Октябрь	Адаптация в педагогическом коллективе. Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Назначение наставника.	Зам.дир по УВР, методист, руководители МО	Назначение наставников
Ноябрь	Беседы с наставляемыми учителями по результатам первой четверти	Зам.дир по УВР, методист, руководители МО	Диагностика учебных достижений учеников наставляемых учителей
Декабрь	Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий	директор школы, зам.дир по УВР, руководители МО	Анализы уроков, внеурочных мероприятий
Январь	Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.	Зам.дир по УВР, руководители МО	собеседование
Февраль	Беседы с молодыми учителями по результатам второй четверти. Изучение качества знаний, умений и навыков учащихся молодого специалиста в процессе ВШК	руководители МО	беседы
Март	Взаимопосещение уроков. Участие молодого учителя в анализе уроков, анализе тематических выставок учителей гимназии	Зам.дир по УВР, учитель-наставник	беседы
Апрель	Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.	учитель-наставник	собеседование
Май	Анкета «Оценка собственного квалификационного уровня»	учитель-наставник	Результаты анкетирования

7. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.

1. Теоретическая готовность к практике преподавания:

- 1) Уровень теоретической подготовки по предметам;
- 2) Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

2. Методическая готовность к практике преподавания:

- 1) Умение самостоятельно составлять план и конспект урока;
- 2) Умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;
- 3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;
- 4) Умение объективно оценивать ответы учащихся;
- 5) Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;
- 6) Умение использовать современные педагогические технологии;
- 7) Умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;
- 8) Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;
- 9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:

- 1) Умение анализировать свою педагогическую деятельность;
- 2) Умение свободно общаться на уроке;
- 3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;
- 4) Наличие чувства уверенности в себе.

8. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей учреждения в образовательной, культурной и других сферах;

- рост числа молодых педагогов и студентов-практикантов, принявших участие в мероприятиях различного уровня;
- улучшение психологического климата, связанное с выстраиванием долгосрочных и коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.