

Государственное казенное общеобразовательное учреждение
«Волгоградская школа – интернат № 5»

400051, г. Волгоград, пр. Столетова, д. 16

E-mail: shi_5@volganet.ru

СОГЛАСОВАНО

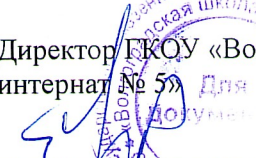
Заместитель директора по учебной
работе ГКОУ «Волгоградская
школа-интернат № 5»


Т.А. Беляева

11 апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКОУ «Волгоградская школа-
интернат № 5»


Т.В. Калинина

Приказ от 11 апреля 2022 г. № 101

Программа наставничества (форма «учитель – учитель»)

Наставник: **Подольникова Н.А.**, учитель,
руководитель МО учителей начальных классов

Наставляемый: **Шпак А.И.**, учитель

Оглавление

Основные идеи и положение Программы.....	3
Цели и задачи программы наставничества «Учитель - Учитель»	3
Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами.....	4
Деятельность наставника.....	4
Ожидаемые результаты.....	4
Принципы наставничества.....	5
Перечень документов, регламентирующих реализацию программы.....	5
Планируемые мероприятия реализации программы наставничества.....	6

Пояснительная записка

Начинающий педагог 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.

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 ГКОУ «Волгоградская школа-интернат № 5» способствует 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 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 наставника с молодым педагогом на уровне общеобразовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Целью наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Основными задачами наставничества являются:

- Содействовать успешной адаптации молодого специалиста к условиям осуществления трудовой деятельности с целью закрепления его в образовательной организации;
- Выявлять склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога;
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- Оказывать психолого-педагогическую помощь педагогу в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Оценивать результаты программы и ее эффективность.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, стажировки и др).

Деятельность наставника

- 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

- участие молодого учителя в семинарах, профессиональных конкурсах, фестивалях;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетентности.
- **для образовательной организации:**
- успешная адаптация молодого специалиста;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- Положение о системе наставничества педагогических работников в ГКОУ «Волгоградская школа-интернат № 5»;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- согласие педагога на исполнение дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Планируемые мероприятия реализации программы наставничества

Инструктаж	Консультации	Практические занятия	Форма отчетности
Апрель -июнь			
- Нормативно – правовая база ГКОУ «Волгоградская школа-интернат №5» (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов. - Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса. - Подписание соглашения между наставником и наставляемым.	- Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС. - Технологическая карта урока. - Рабочая программа воспитательной работы ГКОУ «Волгоградская школа-интернат № 5». -План воспитательной работы классного руководителя.	- Составление рабочей программы по предмету; - Работа с учебно-методической литературой; -Работа в АИС «Сетевой город». - Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника. - Разработка технологической карты урока. -Работа с тетрадями и прописями учащихся. - Выполнение единых требований к ведению тетрадей. - Итоговый мониторинг по образовательным областям. - Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.	Справка по итогам проведения мероприятия
Сентябрь-ноябрь			
	- Реализация плана воспитательной работы классного руководителя. - Формирование и развитие универсальных учебных	- Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС. - Посещение молодым специалистом открытых	Справка по итогам проведения мероприятия

	действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения. - Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений. - Текущие проблемы реализации рабочих программ.	занятий педагога-наставника. - Посещение уроков молодого педагога.	
Декабрь- февраль			
	- Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ; - Эффективность реализации плана воспитательной работы классного руководителя. - Здоровьесберегающие технологии.	- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника. - Посещение уроков молодого педагога.	Справка по итогам проведения мероприятия
Март-апрель			
	- Корректировка рабочих программ. - Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса;	- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег. - Открытое занятие молодого специалиста.	Справка по итогам проведения мероприятия

	- Отчетность по окончании учебного года. Составление аналитических справок.	- Тематические мастер – классы. - Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение. - Составление учителем - наставником совместно с молодым специалистом аналитического отчета по результатам реализации программы наставничества. Обсуждение итогов и рекомендаций.	
--	--	--	--