

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Сельгинская средняя общеобразовательная школа»

Согласовано

Заместитель
директора по УВР

 И.И.Шитова
30 августа 2023 год

Утверждено
Директор школы


К.Ф. Арутюнян
30 августа 2023 год

**Персонализированная программа наставничества
«Учитель-учитель»
на 2023-2024 учебный год
Срок реализации 1 год**

2023 г

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	
1.2 Взаимосвязь с другими документами организации	
1.3 Цель и задачи программы наставничества	
1.4 Срок реализации программы	
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии	
II. Содержание программы.....	8
2.1 Основные участники программы и их функции	
2.2 Механизм управления программой наставничества	
III. Оценка результатов программы и ее эффективности	12
3.1 Организация контроля и оценки	
3.2 Индивидуальный план развития под руководством наставника	

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на обновлённый 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.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, 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 деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение

учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, оказывать методическую помощь в работе, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ Сельчинская СОШ в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, электронным журналом.

Цель программы наставничества

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.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы школьной жизни.
4. Включить молодого специалиста в проектно- исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план МО учителей начальных 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 школы, 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.

Применяемые формы наставничества и технологии

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем :

- консультирование (индивидуальное);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, открытые уроки с подробным анализом, собеседование, мастер-классы, стажировки и др.).

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника (при смене места работы и др.) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от традиционных методов и форм обучения .

Коучинг

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности школы данная идея используется в течение нескольких лет в виде посещений опытными педагогами уроков молодых педагогов, консультаций руководителя школы молодого педагога, наставника. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической

помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

Технология открытого пространства. Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями, т.е. молодой специалист не замыкается в себе.

Квик-настройка. Это настрой педагога на успешную работу: Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей. Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ. Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает. Трудности закаляют на пути к успеху.

Чек-лист И в повседневной жизни, и в работе, где приходится работать с десятками разных задач, важна эффективность. Чтобы было проще запоминать большой объем, систематизировать работу и контролировать результаты, придумали чек-листы. Чек-лист — это список дел, в котором можно поставить отметку «сделано», когда задача решена. Некоторые списки работают по принципу «прочитай — сделай».

Мастер-класс (практикум) Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемая:

1) **Ложкина Зоя Родионовна**, имеющий малый опыт работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками.

Наставник:

1) Учитель- Агеева Г.А.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены начального образования и другие члены педагогического коллектива школы.

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 – рефлексивный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества

- ✓ добровольность;
- ✓ гуманность;
- ✓ соблюдение прав молодого специалиста;
- ✓ соблюдение прав наставника;

- ✓ конфиденциальность;
- ✓ ответственность;
- ✓ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ✓ взаимопонимание;
- ✓ способность видеть личность.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

2.2. 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.

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, наклонности, 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;

-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 молодому специалисту:

- 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.

Формы и методы работы с молодыми специалистами:

- ✓ беседы;
- ✓ собеседования;
- ✓ встречи с опытными учителями;
- ✓ открытые уроки,
- ✓ внеклассные мероприятия;
- ✓ тематические педсоветы,
- ✓ семинары;
- ✓ методические консультации;
- ✓ взаимопосещение уроков;
- ✓ анкетирование,
- ✓ участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- ✓ прохождение курсов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель МО учителей начальных классов

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля, промежуточного и итогового контроля.**

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта, на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Промежуточный контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта, на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей, на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

1. Повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

2. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

3. Качественный рост успеваемости

3.2 Индивидуальный план развития под руководством наставника

СЕНТЯБРЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Знакомство: ✓ Нормативно – правовая база МБОУ Сельчинская СОШ (программы, методические пособия, ФГОС), ✓ правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.	Школьный	Инструктаж	01-04.09.2023

2	Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы наставника с наставляемым лицом.	Школьный	Беседа	01-05.09.2023
3	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.	Школьный	Консультация	06-09.09.2023
4	Профессиональные дефициты молодого педагога. Профессиональный запрос на КПК.	Школьный	Консультация, запись на курсы повышения образования на апрель 2023 г	12.09.2023
	Посещение молодым	Школьный	Посещение уроков Агеевой Г.А., Волковой М.Н.,	19.09-30.09.2023

5	специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.		Демьшевой Т.И.	
---	---	--	----------------	--

ОКТАБРЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Мастерская преемственности "Функциональная грамотность: естественно-научное направление"	Школьный	Подготовка и проведение открытого урока по окружающему миру в 3 классе	24.10.2023
	Посещение уроков	Школьный	Наблюдение, отработка структуры урока в	

2	молодого педагога.		условиях реализации ФГОС.	03.10-17.10.2023
3	Работа молодого педагога в ШМО.	Школьный	Беседа. Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.	24.10-28.10.2023
4	Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.	Школьный	Посещение уроков Агеевой Г.А., Волковой М.Н., Демьшевой Т.И.	03.10-20.10.2023

НОЯБРЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.	Школьный	Посещение уроков Агеевой Г.А., Волковой М.Н.,	07.11-21.11.2023
2	Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".	Школьный	Практическое занятие	09.11.2023

ДЕКАБРЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.	Школьный	Посещение уроков Агеевой Г.А., Волковой М.Н.	05.12-19.12.2023
2	Корректировка индивидуального плана (программы) работы наставника с наставляемым лицом.	Школьный	Беседа	06.12.2023

3	Мастерская преемственности "Функциональная грамотность: математическое направление"	Школьный	Открытый урок математики в 3 классе	19.12.2023
4	«Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».	Школьный	Круглый стол	22.12.2023
5	Проверка олимпиадных заданий	Муниципаль ный	Работа в составе жюри	
6	Мониторинг профессионального роста	Школьный	Анкетирование наставника и наставляемого	

ЯНВАРЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Подготовка и сопровождение участников НПК "Мы за ЗОЖ. Витамины"	Школьный	Защита проекта "Витамин В1"	27.01.2024
2	Выступление на педсовете	Школьный	Формирование функциональной грамотности	23.01.2024
3	Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.	Школьный	Посещение уроков Агеевой Г.А., Волковой М.Н.	16.01-23.01.2024

ФЕВРАЛЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Мастерская преемственности "Функциональная грамотность: познавательное-речевое развитие"	Школьный	Открытый урок литературного чтения в 3 классе	14.02.2024
2	Подготовка сопровождение и обучающихся	Муниципал ьный	РНПК «Первые шаги в науку»	11.02.2024
	Корректировка индивидуального плана	Школьный	Беседа	27.02.2024

3	(программы) работы наставника с наставляемым лицом.			
---	---	--	--	--

МАРТ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.	Школьный	Посещение уроков Агеевой Г.А., Волковой М.Н.	13.03-24.03.2024

2	Мастер-класс на районных педагогических чтениях, посвященных 200-летию К.Д. Ушинского ЦНППМ	Республика нский	«Формирование креативного мышления в начальной школе на уроках окружающего мира»	27.03.2024
---	---	---------------------	--	------------

АПРЕЛЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.	Школьный	Посещение уроков Агеевой Г.А.	03.04-14.04.2024

2	Подготовка и сопровождение участников НПК "Тайны вселенной"	Школьный	Защита проекта	12.04.2024
---	---	----------	----------------	------------

МАЙ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Подготовка и сопровождение участников УПК "Дорогой войны"	Школьный	Защита проекта	04.05.2024
2	Отчеты о деятельности наставника и наставляемого лица	Школьный	Круглый стол	22.05.2024

3	Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.	Школьный	Практикум	26.05-30.05.2024
4	Разработка рабочих программ на 2024-2025уч.г.	Школьный	Консультация	29.05-31.05.2024