

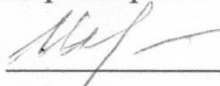
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Сельчинская средняя общеобразовательная школа»

Согласовано

Заместитель

директора по УВР

 И.И.Шитова

28 августа 2024 год

Утверждено

Директор школы

 К.Ф.Арутюнян

28 августа 2024 год

Персонализированная программа наставничества

«Педагог-педагог»

на 2024-2025 учебный год

Срок реализации 1 год

2024 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.....	6
2.1 Основные участники программы и их функции	
2.2 Механизм управления программой наставничества	
III. Оценка результатов программы и ее эффективности	10
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.

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 «Педагог-педагог». 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 .

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемая:

1) Мартюшева Вера Александровна, преподаватель-организатор ОБЗР, имеющая опыт работы 2 года

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 куратор

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 Селычинская СОШ (программы, методические пособия, ФГОС), ✓ правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.	Школьный	Инструктаж	02-06.09.2024
2	Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы наставника с наставляемым лицом.	Школьный	Беседа	02-06.09.2024
	Изучение видов мониторинга,	Школьный	Консультация	09-13.09.2024

3	форм его проведения, подбор диагностического материала.			
4	Профессиональные дефициты молодого педагога. Профессиональный запрос на КПК.	Школьный	Консультация, запись на курсы повышения образования на апрель 2023 г	16.09.2024
5	Посещение молодым специалистом уроков	Школьный	Посещение уроков Агеевой Г.А	21.10-22.11.2024

ОКТАБРЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Посещение уроков молодого педагога.	Школьный	Наблюдение, отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС.	22.10-30.10.2024
2	Участие в муниципальном конкурсе «Безопасное колесо»	Муниципальный	Конкурс «Безопасное колесо»	Сентябрь-октябрь

НОЯБРЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Посещение молодым специалистом уроков	Школьный	Посещение уроков Агеевой Г.А	18.11-30.11.2024

ДЕКАБРЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Посещение молодым специалистом уроков	Школьный	Посещение уроков Агеевой Г.А.	23.12-27.12.2024
2	Корректировка индивидуального плана (программы) работы наставника с наставляемым лицом.	Школьный	Беседа	27.12.2024
3	«Психологические проблемы повышения эффективности педагогического	Школьный	Круглый стол	27.12.2024

	взаимодействия учителя и ученика».			
4	Мониторинг профессионального роста	Школьный	Анкетирование наставника и наставляемого	27.12.2024

ЯНВАРЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Выступление на педсовете	Школьный	Современный урок	20.01.2025
3	Посещение уроков молодого специалиста	Школьный	Посещение уроков Мартюшевой В.А	20.01-30.01.2025

ФЕВРАЛЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Корректировка индивидуального плана (программы) работы наставника с наставляемым лицом.	Школьный	Беседа	27.02.2025

МАРТ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Посещение уроков молодого специалиста	Школьный	Посещение уроков Мартюшевой В.А	17.03-21.03.25
2	Мастер-класс на районных педагогических чтениях	Муниципальный	Формирование креативного мышления	24.03.-28.03.2025

АПРЕЛЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Посещение уроков молодого специалиста	Школьный	Посещение уроков Мартюшевой В.А	14.04-30.04.2025

МАЙ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
1	Отчеты о деятельности наставника и наставляемого лица	Школьный	Круглый стол	22.05.2025

2	Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.	Школьный	Практикум	26.05-30.05.2025
3	Разработка рабочих программ на 2025-2026уч.г.	Школьный	Консультация	29.05-30.05.2025