

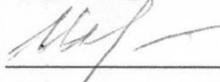
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«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**

<b>I. Пояснительная записка .....</b>	<b>3</b>
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	
<b>II. Содержание программы.....</b>	<b>6</b>
2.1 Основные участники программы и их функции	
2.2 Механизм управления программой наставничества	
<b>III. Оценка результатов программы и ее эффективности .....</b>	<b>9</b>
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) **Мерзякова Анна Олеговна**, воспитатель дошкольной группы, имеющий опыт работы 1 год.

#### **Наставник:**

1) Воспитатель дошкольной группы Коротчина Наталья Ивановна.

#### **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 педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

## 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, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом 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;
- ✓ открытые занятия,
- ✓ 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	<p>Знакомство:</p> <p>✓ Нормативно – правовая база МБОУ Селычинская СОШ (программы, методические пособия, ФГОС ДО),</p> <p>✓ правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.</p>	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 занятий	Школьный	Посещение занятий Коротчиной Н.И	21.10-22.11.2024

## ОКТЯБРЬ

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 ДО	22.10-30.10.2024

## НОЯБРЬ

п/п	Мероприятие	Уровень	Форма, тема	Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе
-----	-------------	---------	-------------	---

1	Посещение молодым специалистом занятий	Школьный	Посещение уроков Коротчиной Н.И	18.11-30.11.2024
---	--	----------	---------------------------------	------------------

**ДЕКАБРЬ**

<b>п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Уровень</b>	<b>Форма, тема</b>	<b>Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе</b>
1	Посещение молодым специалистом занятий	Школьный	Посещение уроков Коротчиной Н.И	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 взаимодействия воспитателя и воспитанника	Школьный	Круглый стол	27.12.2024
4	Мониторинг профессионального роста	Школьный	Анкетирование наставника и наставляемого	27.12.2024

**ЯНВАРЬ**

<b>п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Уровень</b>	<b>Форма, тема</b>	<b>Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе</b>
1	Посещение занятий молодого специалиста	Школьный	Посещение занятий Мерзляковой А.О	20.01-30.01.2025

**ФЕВРАЛЬ**

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

**МАРТ**

<b>п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Уровень</b>	<b>Форма, тема</b>	<b>Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе</b>
1	Посещение занятий молодого специалиста	Школьный	Посещение занятий Мерзляковой А.О	17.03-21.03.25

## АПРЕЛЬ

<b>п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Уровень</b>	<b>Форма, тема</b>	<b>Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе</b>
1	Посещение занятий молодого специалиста	Школьный	Посещение занятий Мерзляковой А.О	14.04-30.04.2025

## МАЙ

<b>п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Уровень</b>	<b>Форма, тема</b>	<b>Сроки реализации/ Результаты о проделанной работе</b>
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