

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 09.09.2024 г. № 176
Директор МБОУ «Калининская СОШ»
Калмыков С.П.



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

2024/2025 учебный год

Срок реализации: 1 год

Педагог-наставник: Бородина Е.А.

Наставляемый педагог: Морозова С.А.

х. Калининский,
2024 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества в МБОУ «Калининская СОШ» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Программа наставничества разработана на основании:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- Единая Федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»).

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).

- Положение о программе наставничества педагогических работников МБОУ «Калининская СОШ».

- Приказ МБОУ «Калининская СОШ» от 13.09.2024 № 187 «О закреплении наставнических пар на 2024-2025 учебный год».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач школы.

Решению этих стратегических задач кадровой политики школы будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в МБОУ «Калининская СОШ», получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию наставляемого педагога необходимых навыков и умения 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 в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является непрерывное сопровождение профессионально-личностного роста современного учителя, создание благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых),

организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого педагога к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по своей специализации в новой образовательной организации;
2. Формирование потребности Наставляемого педагога заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого педагога;
4. Ориентирование Наставляемого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Способствовать процессу профессионального становления Наставляемого педагога.

Срок реализации программы 1 год.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в методической работе школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование.
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы)

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание

- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Устранение выявленных профессиональных дефицитов Наставляемого педагога;
2. Высокий уровень включенности наставляемого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
3. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
4. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
5. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.).

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Морозова Светлана Александровна, учитель математики, не имеющая опыт работы в профессиональной деятельности, испытывающая трудности с организацией учебного процесса при адаптации в новой для себя образовательной организации, а также испытывающая профессиональные дефициты в организации урочной и внеурочной деятельности, в применении технологий личностно-развивающего обучения, в том числе в овладении методикой формирования и развития читательской грамотности обучающихся, методикой активизации познавательной активности школьников.

Наставник: Бородина Евгения Александровна, учитель биологии, высшая квалификационная категория.

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 Наставляемым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества Наставляемого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить Наставляемого 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 Наставляемым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с Наставляемым педагогом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать Наставляемому 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 Наставляемого педагога, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью Наставляемого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации Наставляемого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого педагога с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к наставляемому 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.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – педагог, испытывающий затруднения». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление педагога на месте работы в новой образовательной организации, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Основными **принципами** работы вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации участников программы наставничества;

- наставники - участники программы;

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственные
Август		
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		
3	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Заместитель директора по УР
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Заместитель директора по УР
5	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель-наставник
6	Составление и утверждение индивидуального плана (программы работы Наставника с Наставляемым лицом)	Заместитель директора по УР, учитель-наставник
7	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС и задачами развивающего обучения	Учитель - наставник
8	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель - наставник
Октябрь		
9	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель - наставник
10	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Зам директора по УР, учитель-наставник
11	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель МО, Учитель - наставник
12	Консультация: Методики формирования читательской грамотности школьников. Работа с текстом.	Учитель - наставник
13	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ с применением методики активизации познавательной активности школьников	Учитель - наставник
14	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. директора по УР, учитель-наставник
Ноябрь		
15	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам директора по УВР, учитель-наставник
16	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель - наставник
17	Консультация. Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.	Учитель - наставник
Декабрь		
18	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель - наставник

19	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель - наставник
20	Консультация: Применение технологий личностно - развивающего обучения	Учитель - наставник
21	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель - наставник
Январь		
22	Посещение Наставляемым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя МО
23	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Образовательная платформа Учи.ру.	Учитель - наставник
Февраль		
24	Беседа. Портфолио ученика	Учитель - наставник
25	Консультация. Виды уроков.	Учитель - наставник
Март		
26	Текущие проблемы организации учебно-воспитательного процесса	Заместитель директора по УР, учитель - наставник
27	Беседа. Методы и приемы формирования и развития читательской грамотности.	
28	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
Апрель		
29	Практикум «Организация урочной и внеурочной деятельности с применением технологий личностно-развивающего обучения»	Наставляемый специалист
Май		
30	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель – наставник, Наставляемый специалист