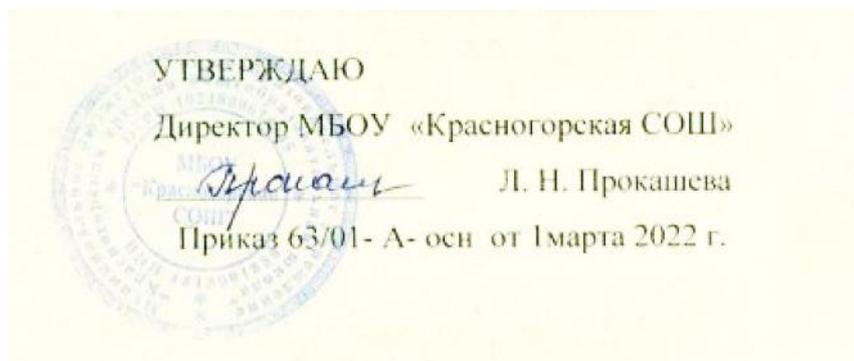


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Красногорская СОШ»



**Персонализированная ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА № 1
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

с. Красногорское, 2022

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано федеральными, региональными, муниципальными нормативно - правовыми актами. 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.

Начинающий педагог, испытывающий дефициты, связанные с подготовкой обучающихся к ОГЭ по русскому языку не представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ООО, 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 педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя русского языка. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

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

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с педагогом на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас в основной школе работает педагог, не имеющий опыта подготовки учеников к ОГЭ.

1.2 Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Красногорская 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» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Учитель будущего».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами МБОУ «Красногорская СОШ», рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом работы школьного методического объединения учителей русского языка, планом по инновационной деятельности и планом службы сопровождения.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «Красногорская СОШ» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях

Задачи:

- 1) Адаптировать специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований к ОГЭ по русскому языку.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и профессиональные дефициты в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого, а также качества обучения школьника с ОВЗ.
- 4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.3 Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБОУ «Красногорская СОШ» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план работы школьного методического объединения учителей русского языка составляется на год. В течение года её можно будет скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 1.03.2022 г., срок окончания 1.03 2023 года.

1.4 Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие 2 специалистов: наставляемого и наставника. Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытного учителя школы.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, виртуальное, медиация.

II. СОДЕРЖАНИЕ

ПРОГРАММЫ

2.1. Информация о наставнике и наставляемом.

НАСТАВЛЯЕМЫЙ	
Ф.И.О.	Иванова Н. Л.
Должность наставляемого	Учитель русского языка и литературы
Квалификационная категория	СЗД
Должность	Учитель русского языка и литературы
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	ГГПИ им. В. Г. Короленко, филологический факультет
Год окончания	1990 г.
Квалификация по диплому	Учитель русского языка и литературы
Педагогический стаж	31 год
Год последней аттестации	2018 г.
Нагрузка	7 часов

НАСТАВНИК	
Ф.И.О.	Ившина С. А.
Должность наставляемого	Учитель русского языка и литературы

Квалификационная категория	первая
Должность	Учитель русского языка и литературы
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	УдГУ, филологический факультет
Год окончания	1985 г.
Квалификация по диплому	Филолог, преподаватель
Педагогический стаж	38 лет
Год последней аттестации	2020г.
Нагрузка	24 часа

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемая:

1. - специалист, имеющий малый опыт работы с детьми ОВЗ – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности с организацией учебного процесса, взаимодействия с учеником ОВЗ , подготовкой к ГИА.

Наставники для молодых специалистов:

- 1) – учитель русского языка, стаж работы 33 года, имеющая положительный опыт подготовки к ОГЭ по русскому языку ребёнка с ОВЗ.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **функции**:

- **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 педагога.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания русского языка.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – педагог, имеющий дефициты», классический вариант поддержки малоопытного педагога, решения его профессиональных дефицитов (организационных, коммуникационных, методических.)

Основными **принципами** работы с педагогом, **имеющим дефициты** являются:

Обязательность - проведение работы с педагогом по оказанию помощи в педагогической деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы с педагогом.

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

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

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности педагога;

-разрабатывать совместно с педагогом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение педагогом учебных занятий и консультаций по предмету;

-разрабатывать совместно с педагогом план профессионального развития;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-периодически докладывать руководителю методического объединения информацию о результатах его труда;

Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального развития 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 педагогом, испытывающим профессиональные дефициты: беседы; анкетирование; собеседования; тренинговые занятия; консультации со специалистами службы сопровождения; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; пробные изложения, пробное итоговое собеседование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является руководитель ШМО наставников

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом будет руководитель ШМО наставников

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

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

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности педагога в педагогическую работу, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый получит 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения у ребёнка ОВЗ;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических рекомендаций наставника и наставляемого.

**План работы
педагога-наставника на 2022-2023 учебный год**

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации педагога в условиях современной школы и организация помощи по подготовке к ОГЭ ребёнка с ОВЗ.

Задачи:

- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с ребёнком ОВЗ;
- развивать потребности у педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь педагогу в повышении эффективности организации коррекционно- развивающей работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащегося во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности ребёнка с ОВЗ;
- использование в работе педагога современных педагогических технологий сопровождения детей с ОВЗ;
- умение проектировать и проводить индивидуальную коррекционно - развивающую работу.

Направления наставнической деятельности	Затруднение	Меры преодоления затруднения / мероприятия	Срок	Срок достижения результатов	Отметка о выполнении	Анализ результатов
Методическо	Планировани	Взаимопосеце	4-5 раз	Май	Взаимопосе	

		я				
предметно-профессиональное	Затруднения в составлении адаптированной рабочей программы учебных предметов	Консультации по вопросам составления адаптированной рабочей программы учебных предметов «Русский язык», «Литература». Консультации по вопросам «Итоговое собеседование. Особенности подготовки» «Типы и формы изложения» «Факторы, которые влияют на качество подготовки к ОГЭ» «Критерии к заданиям КИМ ОГЭ по русскому языку»	До 1 сентября	8 февраля,	Составлены адаптированной рабочей программы учебных предметов «Русский язык», «Литература».	
				май 2023г.	Ученик успешно прошел итоговое собеседование, получил «зачет»	

5. ИТОГОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

(Итоговая справка предоставляется куратору программ наставничества в образовательной организации)

Наставник (отзыв об итогах и результатах программы) _____

Наставляемый (отзыв об итогах программы) _____

Отметка куратора о выполнении программы: __ выполнена / не выполнена (подчеркнуть нужное):

— плановое завершение;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
 - по инициативе куратора ;
 - **иное**
-
-

