

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Красногорская
средняя общеобразовательная школа»



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Красногорская СОШ»

Л. Н. Прокашева

Приказ 63/01- А- осн от 1 марта 2022 г.

**Персонализированная ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА № 3
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

с. Красногорское, 2022

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Пояснительная записка
 - 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

2. Содержание программы
 - 2.1 Основные участники программы и их функции
 - 2.2 Механизм управления программой наставничества

3. Оценка результатов программы и ее эффективности
 - 3.1 Организация контроля и оценки

4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.

1. 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.

Поддержка молодых специалистов, в МБОУ «Красногорская СОШ» — одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

Начинающему учителю 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 молодому учителю в МБОУ «Красногорская СОШ». Нужно помочь адаптироваться в новых условиях, ознакомить с учительской документацией, которую необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

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

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

Данная программа очень актуальна для нашей школы.

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»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом работы методического объединения учителей начальной школы, планом инновационной деятельности, планом службы сопровождения.

1.3.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 молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 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 педагога, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4. Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБОУ «Красногорская СОШ» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план работы ШМО учителей начальных классов составляется на год. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год,

чтобы её можно было скорректировать, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 01.03.2022 г., срок окончания 01.03. 2023 года.

1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие двух специалистов: наставляемого и наставника (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

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 современным 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.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции Наставляемые:

молодой специалист, имеющий малый опыт работы с учениками.

Наставник для молодых специалистов учитель начальных классов, стаж работы 25 лет, имеющий положительный опыт в адаптации обучающихся.

Для реализации поставленных задач наставник выполняет две функции или относится к двум типам наставников:

1. 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.

2. Наставник-предметник — опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания предметов начальной школы.

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.

Основными принципами работы с молодым 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 1 год.

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

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;

-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);

-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;

-периодически докладывать о результатах работы руководителю методического объединения.

-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;

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

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.

Формы и методы работы с молодым специалистом: беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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

1. Администрация организации - участников;
2. Наставники - участники программы.
3. Педагог-психолог, социальный педагог.
4. Куратором программы наставничества является руководитель ШМО наставников

3. 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.

Контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвященный теме наставничества и на итоговом заседании учителей начальных классов на основании результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

-повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в коллективе МАОУ-Тыгишской СОШ;

-качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;

-сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Область применения. Форма наставничества «учитель — учитель» может быть использована как часть реализации в МБОУ «Красногорская СОШ» профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в МБОУ «Красногорская СОШ»: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, подготовка публикации, серия семинаров, разработка методического пособия.

ФОРМЫ КОНТАКТОВ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

	Форма	Описание
	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
	Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное

		влияние сводятся к мини
	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого
	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

Направление работы	Тематика мероприятий	Формы работы
1. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	«Основные профессиональные дефициты педагога, пути их решения»	Анкетирование педагога, индивидуальные беседы (март); Знакомство с опытом работы подготовки к ОГЭ педагога-наставника (апрель)
	Составление плана работы по самообразованию	Практическое занятие (май)
2. Взаимопосещение уроков.	«Основные требования к современному уроку»	Посещение уроков наставника и педагога (по 4-5 раз в четверть)
	«Формы и методы работы на уроке»	
	«Система формирующего оценивания».	
	«Решение проектных задач»	
	«Особенности успешности детей с ОВЗ»	
	«Мы проектируем»	

3. Коррекционно - развивающие занятия	Составление карточек по развитию речи, внимания, мышления, памяти	Сотрудничество со службами сопровождения сентябрь-октябрь
	Разработка индивидуального образовательного маршрута для ребёнка с ОВЗ.	Проведение анкетирования ребёнка с ОВЗ (I полугодие) Составление характеристики обучающегося. Организация взаимодействия педагога со школьным психологом, соц. педагогом, Отслеживание результатов в течение уч. года
		Составление характеристики обучающегося с ОВЗ
	«Анализ типичных ошибок при проверке техники чтения»	Индивидуальная. Методическая консультация. Работа на платформе учи.ру Январь
	Участие молодого специалиста в заседании ШМО	«Организация УУД учащихся».
Анализ реализации программы, корректировка		Март