

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2»

Согласовано

Г.И.Сидоренко
Заместитель директора по МР

Утверждаю

О.А.Ильина
директор МАОУ «СОШ №2»
Приказ от 30.08.2024
№458-О



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
2024-2025 учебный год

Педагог-наставник:
учитель высшей категории Соколовская Н.В.
Наставляемый педагог:
учитель биологии Романова А.А.

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-6
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Цель и задачи программы наставничества... ..	4
1.3. Срок реализации программы	5
1.4. Применяемые формы наставничества и технологии	5
1.5. Основные виды деятельности	5
1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	6
1.7. Принципы наставничества	6
II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества	6
III. Содержание программы	7-9
3.1 Основные участники программы и их функции	7-8
3.2 Механизм управления программой наставничества... ..	8-9
3.3 Организация контроля и оценки	9
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	9-11

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества в МАОУ «СОШ №2» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях РФ, 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»).

- Приказ МАОУ «СОШ№2» от 29.08.2024 № 439 - О «О результатах проведения методического совета» (Приложение 1)

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 МАОУ «Средняя школа №5», 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.

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:

Начало реализации программы наставничества 02.09.2024

срок окончания - 31.08.2026

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

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:

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

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Романова Анастасия Александровна, учитель начальных классов, 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: Соколовская Надежда Владиславовна, учитель биологии и химии высшей квалификационной категории.

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

3.2. 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.

3.3. 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
Сентябрь		
1.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Заместитель директора по МР Сидоренко Г.И.
2.	Выбор форм и программ наставничества. Обучение наставников.	Заместитель директора по МР Сидоренко Г.И.
3.	Диагностика «Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста».	Соколовская Н.В.
4.	Составление и утверждение индивидуального плана (программы работы Наставника с Наставляемым)	Заместитель директора по МР Сидоренко Г.И., Соколовская Н.В.
5.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.	Соколовская Н.В.
6.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Заместитель директора по МР Сидоренко Г.И., Соколовская Н.В.
Октябрь		
7.	Беседа: «Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности»	Соколовская Н.В.
8.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Заместитель директора по МР Сидоренко Г.И., Соколовская Н.В.
9.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Соколовская Н.В.
10.	Консультация: «Методики формирования читательской грамотности школьников. Работа с текстом».	Соколовская Н.В.
11.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ с применением методики активизации познавательной активности школьников	Соколовская Н.В.
12.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Заместитель директора по МР Сидоренко Г.И., Соколовская Н.В.
Ноябрь		
13.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста».	Заместитель директора по МР Сидоренко Г.И., Соколовская Н.В.
14.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Соколовская Н.В.
15.	Консультация. «Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время».	Соколовская Н.В.
Декабрь.		

16.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Соколовская Н.В.
17.	Консультация: «Качественная рефлексия урока»	Соколовская Н.В.
18.	Консультация: «Применение технологий личностно-развивающего обучения»	Соколовская Н.В.
19.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Соколовская Н.В.
Январь		
20.	Посещение Наставляемым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
21.	Консультация: «Олимпиадное движение школьников»	Соколовская Н.В.
Февраль		
22.	Беседа. Портфолио ученика	Соколовская Н.В.
23.	Консультация. Виды уроков.	Соколовская Н.В.
Март		
24.	Текущие проблемы организации учебно-воспитательного процесса	Заместитель директора по МР Сидоренко Г.И., Соколовская Н.В.
25.	Беседа. «Методы и приемы формирования и развития естественно-научной грамотности».	Соколовская Н.В.
26.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Романова А.А.
Апрель		
27.	Практикум «Организация урочной и внеурочной деятельности с применением технологий личностно-развивающего обучения»	Романова А.А.
Май		
28.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого. «Мои педагогические находки»	Соколовская Н.В., Романова А.А.
29.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого.	Соколовская Н.В.