

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 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.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики. Технология наставничества эффективна для решения проблем и для педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

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.

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, ознакомить их с учительской документацией, которую им 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 и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего 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 новыми прибывшими специалистами и стажистами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает вновь прибывший педагог: Цыганкова Е.В., а также пожелавшая познакомиться с технологией формирующего оценивания: Кардапольцева Т.П., учитель химии и биологии.

1.2. Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Тыловайская СОШ» на основании:

- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении 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»;

- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

- Приказа МБОУ «Тыловайская СОШ» от 15 марта 2022 года №28 «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Тыловаская СОШ» конкурентоспособности профессионального образования); «Учитель будущего».

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «Тыловайская СОШ» направлена на достижение следующей цели:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов 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 трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4. Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБОУ «Тыловайская СОШ» рассчитана на 1 полугодие 2023-2024 учебного года.

1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБОУ «Тыловайская СОШ»; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции Наставляемые:

Основные участники программы:

ФИО	Педагогический стаж работы	Роль в программе	Краткая характеристика, компетенции, достижения
Хохрякова Елена Николаевна	53	наставник	• Наставник, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
Цыганкова Екатерина Васильевна		Наставляемый	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Кардапольцева Татьяна Павловна		Наставляемый	Педагог, желающий изучить технологию формирующего оценивания

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 молодыми и 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 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;

-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 молодыми и новыми специалистами: 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. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будут куратор наставников Кардапольцева Е.Н.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

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

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 1 ПОЛУГОДИЕ 2023-2024 УЧЕБНОГО ГОДА

4.1. Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых, новых специалистов 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.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в коллективе МБОУ «Тыловайская 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.

4.2. Область применения. Форма наставничества «учитель — учитель» может быть использована как часть реализации в МБОУ «Тыловайская 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 «Тыловайская СОШ»: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, подготовка публикации, серия семинаров, разработка методического пособия.

4.3. Формы контактов наставника и наставляемого

	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
2	Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к мини
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого
5	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого

План мероприятий

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Итоги работы, оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1	Первая встреча. Определение приоритетных направлений развития. Планирование деятельности	29.08-04.09. 2023	Наставник и наставляемый (ые) готовы к дальнейшему взаимодействию. Определены приоритетные направления развития участников. Определены режим, формы взаимодействия Дата: Подпись:
2	Проведен анализ среды, определено направление проекта, его основная идея	05-09.09. 2023	Определена основная проблема, над которой планируется работа. Дата: Подпись:
3	Конкретизация цели и задач, мероприятий, ожидаемых результатов проекта	15-23.09. 2023	Прописаны основные структурные элементы проекта. Распределены функции с учётом сильных сторон и желаемых направлений развития участников программы. Дата: Подпись:
4	Реализация проектов	25.09-29.12. 2023	Реализация мероприятий проекта. Дата: Подпись:
5	Подведение итогов реализации проекта. Оценка результатов проделанной совместной работы	16-21.12. 2023	Подведены итоги реализации проекта: что получилось хорошо, что – нет. Оценка результативности реализованной программы наставничества с учётом критериев эффективности. Удовлетворённость от совместной работы. Дата: Подпись:

Подпись наставника: _____ / _____
 Подпись Куратора _____ / _____

Подпись наставляемого(ых) _____ / _____

Индивидуальный план

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Цыганкова Екатерина Васильевна, Кардапольцева Татьяна Павловна

2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Учитель начальных классов, учитель химии и биологии

3. Фамилия, имя, отчество наставника: Хохрякова Елена Николаевна

4. Наименование должности наставника: учитель начальных классов (стаж в должности учителя начальных классов 30 лет)

Цели:

1. оказание поддержки коллегам в обеспечении эффективности использования суммативного, формативного и критериального оценивания;
2. использование наиболее эффективных технологий преподавания предметов, разнообразные вариативные подходы для успешного обучения и воспитания детей.

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Беседа «Роль оценивания для обучения и оценивания обучения в повышении мотивации обучающихся».	29.08-04.09.2023	Наставники Наставляемые
2	Проведение второй рабочей, встречи наставника и наставляемых: «Самоанализ урока», «Приемы технологии формирующего оценивания».	05-10.09.2023	Наставники Наставляемые
3	Мастер-класс «Конструирование технологической карты урока с использованием приемов формирующего оценивания»	12-17.09.2023	Наставники Наставляемые
4.	Знакомство с разработанным пакетом методических и дидактических материалов	19.09-30.09.2023	Наставники Наставляемые
5.	1. Взаимопосещение уроков. 2. Встреча наставника и наставляемых : «Создание образовательного пространства для самореализации учителя и обучающихся».	Октябрь	Наставники Наставляемые Заместитель директора по УВР
6	1. Взаимопосещение уроков. 2. Встреча наставника и наставляемых: «Подготовка к годовым контрольным работам: составление итоговых тестов для проверки», «Вопросы, связанные с подготовкой к ВПР».	ноябрь	Наставники Наставляемые

7	1.Участие наставляемого в заседании ШМО «Приемы рефлексии». 2. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемых за 1 полугодие 2022-2023 уч.г.	Декабрь	Наставники Наставляемые
---	--	---------	----------------------------