

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Чепецкая средняя общеобразовательная школа»,
Кезского района Удмуртской Республики
(МБОУ «Чепецкая СОШ»)



Широких Н.И.
Приказ № 115 от «5» мая 2022 г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества - Учитель - учитель

Автор: Васкеева М.Н.
Заместитель директора по УВР

Оглавление

I. Пояснительная записка	3
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества... ..	4
1.3 Срок реализации программы... ..	4
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.5 Основные виды деятельности	4
1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым.....	5
1.7 Принципы наставничества	5
II. Ожидаемые результаты работы программы наставничества.....	5
III. Содержание программы	6
3.1 Информация о наставнике и наставляемом.....	6
3.2 Содержание деятельности	7
3.3 Этапы реализации программы	8
IV. План мероприятий реализации персонализированной программы наставничества	10
V. Контроль результатов программы и ее эффективности	11
4.1 Организация контроля и оценки	11
4.2 Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества.....	11
VI. Итоговая рефлексия персонализированной программы наставничества	13

I. Пояснительная записка

1.1 Актуальность программы

Программа наставничества в МБОУ «Чепецкая СОШ» создана с целью решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации. В настоящее время все образовательные организации Российской Федерации живут в условиях постоянной модернизации, появляются новые стандарты, концепции образования. В таких условиях педагогический коллектив не имеет права стоять на месте. Современные реалии требуют от каждого педагога непрерывного повышения квалификации, как уже состоявшихся, так и тех, кто только начинает свой профессиональный путь.

Молодые педагоги, попадая в школу, часто не способны адекватно реагировать на изменения образовательной ситуации в силу того, что не владеют достаточным уровнем педагогического мастерства. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей учителя. 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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «Чепецкая СОШ».

Одним из основных инструментов решения данной задачи кадровой политики является система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального роста молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Данная программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают два молодых педагога.

1.2 Цель и задачи программы наставничества

Цель: эффективная профессиональная адаптация в должности педагога молодого специалиста, повышение его уровня и профессионального потенциала, а также создание условий для формирования комфортной профессиональной среды в МБОУ «Чепецкая СОШ».

Задачи:

1. создать условия для развития интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
2. формировать потребность в анализе результатов своей профессиональной деятельности;
3. научить творчески использовать передовой педагогический опыт в своей деятельности;
4. развивать у молодого специалиста интерес к педагогической деятельности;
5. ускорить процесс профессионального становления учителя.

1.3 Срок реализации программы

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09 2024 года.

1.4 Применяемые формы наставничества и технологии

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

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

1.5 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 работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица.

1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

1. Индивидуальное консультирование
2. Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

1.7 Принципы наставничества

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

II. Ожидаемые результаты работы программы наставничества

1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

2. умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
3. качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемой классе;
4. повышение мотивации к обучению, снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;
5. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
6. рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

III. Содержание программы

3.1. Информация о наставнике и наставляемом

Наставляемый	Наставник
Селеткова Д.Д., учитель начальных классов	Корепанова И.З., учитель начальных классов
Семенова А.В., учитель начальных классов	Дементьева Е.Р., учитель начальных классов
Селеткова М.Д., учитель русского языка и литературы	Шкляева Е.Н, учитель русского языка и литературы
Красносельских В.В., учитель физической культуры	Кутявина Е.Н., учитель физической культуры

3.2. Содержание деятельности:

Наставника:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

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

-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);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- 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;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Наставляемого:

- 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.

3.3. Этапы реализации программы.

Название	Сроки	Задачи	Промежуточные результаты
-----------------	--------------	---------------	---------------------------------

Подготовительный	15.08- 27.08.2022	Определение для пробелов в подготовке наставляемого, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества	Программа наставничества составлена с учетом запросов и потребностей наставляемого
Основной	01.09.2022- 30.05.2024	Коррекция умений и навыков, развитие компетенций; составление программы профессионального роста наставляемого	Рост профессиональных компетенций молодого учителя
Заключительный	01.06- 15.06.2024	Оценка уровня профессиональной компетентности начинающего учителя; определение его готовности к выполнению своих обязанностей.	Молодой педагог готов к выполнению своих профессиональных обязанностей

IV. План мероприятий реализации персонализированной программы наставничества

№ 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
3.	Беседа: Профессиональные дефициты наставляемого	Наставник
4.	Составление и утверждение индивидуального плана работы	Наставник
Сентябрь		
5.	Беседа: Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС	Наставник
6.	Определение темы самообразования.	Наставник
Октябрь		
7.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Наставник
8.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование	Администрация школы
9.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Наставник
10.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Наставник
11.	Посещение уроков наставляемого	Наставник
Ноябрь		
12.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Наставник
13.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Наставник
14.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Наставник
Декабрь.		
15.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Наставник
16.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Наставник

17.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Наставник
18.	Посещение уроков наставляемого	Наставник
Январь		
19.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Администрация школы
20.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Наставник
Февраль		
21.	Беседа. Портфолио ученика	Наставник
22.	Консультация. Виды уроков.	Наставник
23.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наставник
Март		
24.	Текущие проблемы организации УВП	Наставник
25.	Беседа Корректировка рабочих программ	Наставник
Апрель		
26.	Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества	Наставник Наставляемый
Май		
27.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого лица	Наставник

V. Контроль результатов программы и ее эффективности

4.1 Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора / куратор / директор.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании мониторинга и подготовки информационной справки, составленной куратором программ наставничества.

4.2 Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности в ОО определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы				
Урочная деятельность						
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2				
	Менее 100%	0				
	Имеется положительная динамика	1				
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное	3				
	50 — 74% - допустимое	2				
	Менее 50% - недопустимое	0				
	Имеется положительная Динамика	1				
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень				
		Школьный	Муниципальный	Региональный	Федеральный / международный	
Количество участников	5 и более	2	4	5	6	
	2 – 4	1	3	4	5	
	0 – 1	1	1	2	4	
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5	6	
	20 — 49 %	1	2	4	5	
	1 — 19%	0	1	3	4	
Внеурочная деятельность						
Участие в проектах, научно-практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью					
		5 и более	2	3	4	5
		1 – 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5	
	20 — 49 %	1	2	3	4	
	1 — 19%	0	1	2	3	
Научно-методическая, инновационная деятельность						

Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)	2	3	4	5
Публикации		В электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 – 2	1		3	
	3 – 5	2		4	
	6 и более	3		6	

- 76 – 57 баллов — высокий уровень;
- 56 – 36 баллов — средний уровень;
- 35 – 20 баллов — низкий уровень;
- 19 – 0 баллов — недопустимый уровень

VI. 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