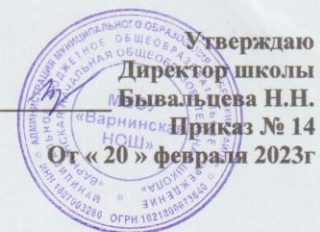


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Варнинская начальная общеобразовательная школа»

**Принята
На заседании Педагогического
совета
Протокол № 5
от «20 » февраля 2023**



**Персонализированная программа наставничества
по форме «Учитель- Учитель»**

**Составители: Бывальцева Н.Н.,
директор**

Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам, имеющим перерыв в работе, а также учителям с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач

Решению этих стратегических задач кадровой политики 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 ОО, 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.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

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 программы: успешное закрепление на месте работы педагога, имеющего перерыв в работе, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды по адаптации педагога в новой организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

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 с учетом перерыва в профессиональной деятельности;
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.

Форма наставничества: «учитель-учитель»

Режим работы: очный.

Тип наставничества: краткосрочное наставничество.

Срок реализации Программы: 8 месяцев

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, мастерклассы и т.д.)

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 наставничества

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.)

Содержание программы

Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Константинова Р.Л., имеющая опыт работы учителем начальных классов 34 лет и 2 летний перерыв 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: Пантелеева И.Г., учитель начальных классов, стаж работы - 36

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

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 после перерыва, 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.

Организация контроля и оценки

Ответственные за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации:

- администрация организации участников программы наставничества;
- наставники - участники программы;

Планируемые мероприятия реализации программы

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Срок	Ответственный
1	Беседа: Профессиональные дефициты наставляемого специалиста	Март	Учитель наставник
2	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС и задачами развивающего обучения	Март	Учитель наставник
	Встречи-консультации с наставником по вопросам, возникающим в процессе педагогической деятельности	Март - ноябрь	Учитель наставник
	- Участие в семинарах, вебинарах, конференциях по направлению педагогической деятельности; - прохождение курсов повышения квалификации - участие в конкурсах; - посещение уроков опытных педагогов, открытых мероприятий и т.д.	Март-ноябрь	Учитель наставник
3	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Апрель	Учитель наставник
4	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-	Апрель	Учитель наставник

	воспитательной деятельности		
5	Консультация: Методики формирования читательской грамотности школьников. Работа с текстом	Май	Учитель наставник
6	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ с применением методики активизации познавательной активности школьников	Май	Учитель наставник
	Консультации по составлению рабочих программ и КТП в соответствии с ФГОС .Составление рабочих программ в конструкторе	Июнь-август	Учитель наставник
	Консультация.: Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.	Сентябрь	Учитель наставник
	Консультация: Качественная рефлексия урока	Сентябрь	Учитель наставник
	Консультация: Применение технологий личностно-развивающего обучения	Сентябрь	Учитель наставник
	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Октябрь	Учитель наставник
	Практикум «Организация урочной и внеурочной деятельности с применением технологий личностно-развивающего обучения»	Октябрь	Учитель наставник
	Открытое занятие наставляемого педагога	Октябрь	Учитель наставник
	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Ноябрь	Учитель наставник
	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Ноябрь	Учитель наставник

Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух *основных этапов*:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Этап 2. Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников;

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставникнаставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.)