

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

«Няксимвольская средняя общеобразовательная школа»

<p>РАССМОТРЕНО Руководитель МО Ануфриева В.В. <i>Ануфриева В.В.</i> «23» <u>08</u> 2022 г.</p>	<p>СОГЛАСОВАННО Заместитель директора по УР <i>Кешфедина Т.А.</i> «25» <u>августа</u> 2022 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор MAOY Няксимвольская СОШ Борисова А.А. <i>Борисова А.А.</i></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------



### Персонализированная программа наставничества

на 2022 - 2025 год

Составитель: наставник  
Ворошилова Клавдия Петровна

Няксимволь, 2022 г.

## Пояснительная записка

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МАОУ «Няксимвольской СОШ».

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступающий в силу с 01 января 2017 года.

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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

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

Срок реализации программы: 3 года. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания - 31.05 2025 года.

**Цель:** обеспечение качественного уровня развития системы наставничества на институциональном уровне, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога.

### **Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить

информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

4. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

7. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.

8. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

#### **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

#### **Ожидаемые результаты**

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

- участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодого специалиста;
- повышение уровня закрепляемости молодого специалиста в образовательных

организациях района.

**Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

### **Содержание программы**

Основные участники программы и их функции наставляемые: Невенченко С.Н. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет. Наставник для молодого специалиста: Ворошилова К.П.

**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 3 лет.

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, овладеть 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. наставник - участники программы.

### **Оценка результатов программы и ее эффективности**

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом будет заместитель директора по УР Кешфединова Т.А.

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 на основании результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

### **План реализации мероприятий программы наставничества на 2022 – 2025 год**

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 МАОУ «Няксимвольской 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 МАОУ «Няксимвольской СОШ» профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов.

### **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.
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого.
4	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.
5	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого.

### **План мероприятий на 2022 – 2025 г.**

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	Проведение собеседования с наставниками. Обучение наставников.	Сентябрь - ноябрь	Директор Заместитель директора по УР

2.	<p>Закреплении наставнических пар</p> <p>Организация групповой встречи наставников и наставляемых:</p> <p>-Изучение нормативно правовой базы школы, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, положения о наставничестве.</p> <p>-Требования к оформлению школьной документации.</p> <p>Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти:</p> <p>Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий наставником.</p>	Декабрь	<p>Директор</p> <p>Заместитель</p> <p>директора по УР</p>
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------	-----------------------------------------------------------

3.	<p>Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого: «Составление плана работы молодого специалиста».</p> <p>Проведение второй рабочей, встречи наставника и наставляемого: «Самоанализ урока», «Организация индивидуальной работы с обучающимися».</p> <p>Наблюдение уроков, внеклассных и воспитательных мероприятий.</p>	Январь	<p>Наставник,</p> <p>наставляемый</p>
4.	<p>Взаимопосещение уроков и встреча наставников, наставляемых: «Самообразование педагога».</p>	Февраль	<p>Наставник</p> <p>Наставляемый</p>
5.	<p>Взаимопосещение уроков, встреча наставника и наставляемого: беседа «Участие молодого учителя в анализе уроков»,</p>	Март	<p>Наставник</p> <p>Наставляемый</p> <p>Заместитель</p> <p>директора по УР</p>
6.	<p>Встреча наставника и наставляемого: «Подготовка к годовым контрольным работам: составление итоговых тестов для проверки».</p>	Апрель	<p>Наставник</p> <p>Наставляемый</p>



	<p>1 Взаимопосещение уроков.</p> <p>2. Участие молодого специалиста в заседании ШМО «Организация УУД учащихся».</p> <p>3. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого</p> <p>4.Проведение групповой заключительной встречи всех пар наставников и наставляемых</p>	<p>Май — июнь</p>	<p>Наставник  Наставляемый  Директор  Заместитель  директора по УР</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	----------------------------------------------------------------------------------------

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Невенченко Сергей Николаевич	Ворошилова Клавдия Петровна
Образование	среднее профессиональное	среднее специальное
Какое учебное заведение окончил	ООО «Центр повышения квалификации и переподготовки «Луч знаний»»	Западно – Сибирский государственный колледж профессионально – педагогических технологий
Педагогический стаж	молодой специалист	28 лет
Место работы	МАОУ «Няксимвольская СОШ»	МАОУ «Няксимвольская СОШ»
Должность	учитель технологии	учитель технологии
Предмет	технология (мальчики)	технология (девочки)
Класс	5- 8	5 -8
Классное руководство	-	+
Квалификационная категория	без категории	без категории

### Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- соглашение между наставником и наставляемым;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления наставника и наставляемого лиц.