

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Нижнесортымская средняя общеобразовательная школа»**

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Наставники: Харисова Р.А.

Наставляемый: Булах А.В.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество - составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи программы наставничества

Цель программы - успешное закрепление в должности педагога молодого/нового специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат.

Задачи программы:

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.

Участники программы

Сведения о наставляемом	
ФИО наставляемого	Булах Алина Витальевна

Должность	учитель
Сведения о наставнике (наставниках)	
ФИО наставника	Харисова Регена Алисовна
Должность	учитель

Срок реализации программы наставничества – 1 год.

Форма наставничества – учитель - учитель, краткосрочная традиционная форма наставничества

Промежуточные и планируемые результаты:

1. высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь школы;
2. повышение квалификации наставляемого;
3. наличие у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри организации;
4. усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого;
5. повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого;
6. стабильность психологического комфорта наставляемого.

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).

План мероприятий программы наставничества

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.

Содержание программы

Основные участники программы и их функции наставляемые: Булах Алина Витальевна. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет. Наставник для молодого специалиста: Харисова Р.А.

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, 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: администрация организации - участников; 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 Нагорная С.М.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

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

План реализации мероприятий программы наставничества на 2024 – 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 МБОУ «Нижнесортымской 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 МБОУ «Нижнесортымской 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 2024 – 2025 г.

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	Проведение собеседования с наставниками. Обучение наставников.	Сентябрь - ноябрь	Директор Заместитель директора по УР
2.	Закреплении наставнических пар Организация групповой встречи наставников и наставляемых: -Изучение нормативно правовой базы школы, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, положения о наставничестве. -Требования к оформлению школьной документации. Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти: Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий наставником.	Декабрь	Директор Заместитель директора по УР
3.	Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого: «Составление плана работы молодого специалиста». Проведение второй рабочей, встречи наставника и наставляемого: «Самоанализ урока», «Организация индивидуальной работы с обучающимися». Наблюдение уроков, внеклассных и воспитательных мероприятий.	Январь	Наставник Наставляемый

4.	Взаимопосещение уроков встреча наставников, наставляемых: «Самообразование педагога».	Февраль	Наставник Наставляемы й
5.	Взаимопосещение уроков, встреча наставника и наставляемого: беседа «Участие молодого учителя в анализе уроков»,	Март	Наставник Наставляемы й Заместитель директора по УР
6.	Встреча наставника и наставляемого: «Подготовка к годовым контрольным работам: составление итоговых тестов для проверки».	Апрель	Наставник Наставляемы й
7.	Подведение итогов	Май	Наставник Наставляемы й