

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ
Верхнебемыжская основная
школа

_____. Е.А.
Баранова
01.09.2023 г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

Пояснительная записка

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.

Актуальность разработки программы наставничества

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 наставников с молодыми на уровне образовательной организации.

Цель и задачи

Программа наставничества 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 школьников.
- 4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав школы. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Режим работы: очный.

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; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Комплекс организационно-педагогических условий реализации программы наставничества

Основные участники программы и их функции

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет функции, относящиеся к следующему типу наставника: наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу специалиста.

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

Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включенности специалиста проектную деятельность образовательной организации;
2. Укрепление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала в проектной деятельности;

3. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста молодого специалиста в проектной деятельности.

План мероприятий в рамках наставничества

№ п/ п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	1. Проведение собеседования с наставниками. 2. Проведение организационной, встречи наставника и наставляемого: «Составление плана работы молодого (нового) специалиста». 3. Консультация по составлению рабочей программы и КТП. 4. Включение в деятельность ШМО.	Сентябрь В течение года	Заместитель директора Наставник Наставляемый
2.	1. Изучение нормативно правовой базы школы, положения о наставничестве. 2. Требования к оформлению школьной документации. 3. Беседы с педагогом по результатам первой четверти	октябрь	Заместитель директора Наставник Наставляемый
3.	Наблюдение занятий, внеклассных мероприятий наставником.	ноябрь	Заместитель директора
4.	1. Проведение встречи наставника и наставляемого: «Самоанализ занятия», «Организация индивидуальной работы с учащимися». 2. Наблюдение уроков, внеклассных и воспитательных мероприятий. 3. Беседы с педагогом по результатам второй четверти	декабрь	Наставник Наставляемый

5.	1. Взаимопосещение занятий. 2. Встреча наставника с наставляемым: «Самообразование педагога».	В течение года Январь	Наставник Наставляемый
6.	Беседа «Участие педагога в анализе занятия»	февраль	Наставник Наставляемый
7.	Встреча наставника и наставляемого. Беседы с педагогом по результатам третьей четверти.	март	Наставник Наставляемый
8.	1. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 2. Беседы с педагогом по результатам четвёртой четверти и итогам года. 2. Включение в деятельность ШМО.	апрель-май	Наставник Наставляемый Заместитель директора