

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы:

М.М.Ажимова



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2022 – 2023 учебный год

Составитель:
Л.Л.Смирнова,
заместитель директора по ВР
МКОУ «Атабаевская СОШ»

Атабаево
2023

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Тема наставничества является одной из центральных тем нацпроекта «Образование». В современных условиях быстро меняющегося мира наставничество не только остается важным элементом адаптации специалиста на рабочем месте, но и приобретает особую значимость именно в образовательной среде. В настоящее время в любой сфере практически невозможно найти специалиста, готового быстро приступить к работе в новых условиях, в новом коллективе, и образование не является исключением. Именно наставничество является тем методом, который позволяет наиболее эффективно решить данную проблему.

Наставничество является кадровой технологией, позволяющей осуществлять становление и непрерывное профессиональное развитие педагога. Наставничество позволяет соединить профессиональное развитие и персонификацию, а также гарантирует комплексный подход к каждому педагогу, испытывающему те или иные затруднения.

В МКОУ «Атабаевская СОШ» разработана целевая модель наставничества, определены педагогические пары: наставник и наставляемый.

Цель программы:

Успешное закрепление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы:

1. Облегчение процесса адаптации учителя в педагогическом коллективе, успешное закрепление учителя на рабочем месте;
2. Выявление профессиональных затруднений учителя в работе классного руководителя и оказание необходимой помощи в их преодолении.
3. Создание условий для развития профессиональных навыков учителя, применения различных методик и технологий, форм и средств воспитания, навыков профессионального общения с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.
4. Формирование мотивации учителя к самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Форма наставничества: «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие начинающего классного руководителя с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

Модель взаимодействия: «опытный учитель – молодой специалист»

Виды наставничества:

- традиционное наставничество (наставничество «один на один»);

Тип наставничества:

- ситуационное наставничество.

Срок реализации программы: 1 год

Режим работы: очный

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Информация о наставнике и наставляемом.

НАСТАВЛЯЕМЫЙ	
Ф.И.О.	Митюхина Ольга Павловна
Должность наставляемого	Учитель географии
Квалификационная категория	Соответствие занимаемой должности
Должность	Учитель
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	УдГУ, географ преподаватель
Год окончания	1999
Квалификация по диплому	Географ
Педагогический стаж	23 года
Год последней аттестации	-
Нагрузка	23 часа

НАСТАВНИК	
Ф.И.О.	Смирнова Лилия Леонидовна
Должность наставляемого	Заместитель директора по ВР
Квалификационная категория	Первая
Должность	Учитель
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	УдГУ, Историк .Преподаватель истории.
Год окончания	2010
Квалификация по диплому	Историк .Преподаватель истории.
Педагогический стаж	22 года
Год последней аттестации	2020 год
Нагрузка	24 часа

2.2. Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
- 2.Посещение мероприятий наставляемого и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ работы классного руководителя (по четвертям и итогам года).
- 4.Помощь наставляемому в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- 5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
- 6.Привлечение наставляемого к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными классными руководителями.
8. Организация мониторинга эффективности классного руководителя.

2.3. Этапы реализации программы.

Программа включает в себя три этапа:

Адаптационный этап.

На данном этапе происходит знакомство опытного педагога (наставника) с молодым учителем (наставляемым), в ходе которого наставник

анализирует затруднения наставляемого, пробелы в его подготовке в части общих и профессиональных компетенций с опорой на профессиональный стандарт педагога.

Основной этап.

В ходе основного этапа осуществляется совместная деятельность наставника и наставляемого с целью преодоления затруднений, а также личностного и профессионального развития наставляемого.

Контрольно-оценочный этап.

На завершающем этапе производится оценка уровня профессиональной компетентности молодого учителя и определяется степень его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

При необходимости может быть принято решение о продлении программы наставничества на срок от 1 до 3 лет.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого учителя на рабочем месте и в образовательной организации;
- повышение навыков профессионального общения с учетом психологии личности;
- повышение профессиональной компетентности молодого учителя в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение повышения качества преподавания и совершенствование методов работы молодого учителя по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе молодого учителя современных педагогических технологий

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

III. 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
Сентябрь		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Зам. по УР
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Зам по УР
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом	Зам. По УР Учитель-наставник
7.	Посещение мероприятий Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
Октябрь		
8.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
9.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Зам. по УР Учитель наставник
10.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
11.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
12.	Посещение мероприятий Наставляемого специалиста.	Зам. по УР
Ноябрь		
13.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УР Учитель -наставник
14.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник
Декабрь.		
15.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
16.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
17.	Посещение уроков мероприятий Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Январь		
18.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
Февраль		
19.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель -наставник
20.	Консультация .Виды уроков.	Учитель -наставник

Март		
21.	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УР Учитель -наставник
22.	Беседа Корректировка ПВР	Учитель -наставник
Май		
23.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
24.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник

IV. КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора школы по учебной работе.

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.

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					
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 / Один
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				
Количество участников	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 сетевых 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

V. 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 _____
