Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа п. Малиновский»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| РАССМОТРЕНО  методист  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Холманских Т.Д.  Протокол МС №1  от «30» августа 2023 г. | СОГЛАСОВАНО  заместитель директора по УВР  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Казанцева Н.В  «31» августа 2023 г. | УТВЕРЖДЕНО  директор школы  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Куклина И.В.  Приказ №342  от «01» сентября 2023 г. |

**Персонализированная программа наставничества**

**(учитель-учитель) на 2023-2024 учебный год**

**Составитель:**

**учитель начальных классов**

**высшей категории**

**Ушакова Марина Михайловна**

**г.п. Малиновский 2023**

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Персонализированная программа наставничества составлена на основе

основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-р, распоряжения Министерства Просвещения России от 25.12.2019 № Р145 «Об утверждении методологии (целевой модели наставничества обучающихся, для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным, общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», на основании приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25.03.2022 «№411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты- Мансийского автономного округа- Югры», аналитического анализа (отчета) результатов мониторинга внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях, образовательных организациях дополнительного образования и профессиональных образовательных организациях Ханты - Мансийского автономного округа- Югры, на основании приказа Управления образования администрации Советского района от 20.01.2023 №36 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Советского района (далее приказ УО от 20.01.2023 №36), с целью реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ №СОШ п. Малиновский»

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики. 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, 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.

Данная программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими учителями на уровне образовательной организации.

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Достижение поставленной цели связывается с решением следующих задач:

• 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;

• выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;

• планировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников; • оценить результаты программы и ее эффективность.

**Общая характеристика персонализированной программы наставничества**

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до З лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

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). Формы и методы работы с новым специалистом: беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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 1год.

• Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности 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. Наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

*Этапы реализации Программы наставничества:*

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

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

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

**Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:**

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3. Наставляемые лица получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- закрепление Наставляемых в сфере образования, желающих продолжать свою работу в качествепедагога в данном коллективе (образовательной организации);

- 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.

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Мероприятие | Срок исполнения |
| 1 | 1.1.Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития  1.2. Разработать меры по преодолению трудностей (в развитии личностных компетенций, достижении профессиональных результатов и др.)  1.3 Изучение инструкций: Как вести электронный журнал. Обсуждение замечаний. | Сентябрь |
| 2 | 2.1.Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником.  2.2. Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.  2.3. Занятие: Работа со школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти. | Октябрь |
| 3 | 3.1Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.  3.2. Занятие: Современный урок и его организация; Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету | Ноябрь |
| 4 | 4.1. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.  4.2. Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся | Декабрь |
| 5 | 5.1. Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы | Январь |
| 6 | 6.1. Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.  6.2. Анализ и самоанализ урока. | Февраль |
| 7 | 7.1. Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе".  7.2. Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала | Март |
| 8 | 8.1. Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).  8.2. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; | Апрель |
| 9 | 9.1. Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. | Май |