

	<p>«Утверждаю» Директор МБОУ СШ№12 И.Н.Джафарова. 2023г.</p> <p>«04» 109</p>
--	---

Персонализированная программа наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Наставляемый: **Гусейнова Гюлар Рагимовна**, учитель русского языка и литературы, (5-е классы) молодой специалист, 2023 г

Наставник: **Михайлова Татьяна Николаевна**, учитель русского языка и литературы, стаж работы - 35 лет

Срок реализации: 3 года

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-5
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
2. Цель и задачи программы наставничества.....	4
3. Срок реализации программы.....	4
4. Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
5. Основные виды деятельности	4
6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
7. Принципы наставничества.....	5
II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества	5
III. Содержание программы	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	7-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Персонализированная программа наставничества МБОУ СШ№12 создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ СШ№12»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ СШ№12

будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ СШ№12 получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать ,имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества МБОУ СШ№12 отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
2. Оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
3. Формировать потребность Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
4. Ориентировать Наставляемое лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 3 года.

Далее проводится корректировка индивидуальных занятий на второй и третий год работы, в зависимости от нагрузки и классов в которых будет работать молодой специалист.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.09 2026 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей ОУ, целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

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

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

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

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: **Гусейнова Гюлар Рагимовна**, учитель русского языка и литературы, (5-е классы) молодой специалист 2023 г
Испытывающий трудности с организацией учебного процесса.

Наставник: **Михайлова Татьяна Николаевна**, учитель русского языка и литературы-стаж работы 35лет

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;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-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);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- 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;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому 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;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения

3.2. 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.

3.3. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

Приложение 1

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД Молодой специалист первого года работы

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Сентябрь		
<i>Общая часть</i>	Информирование молодых педагогов и вновь принятых педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Зам. по УВР
<i>Общая часть</i>	Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Зам. по УВР, куратор, учитель-наставник
<i>Общая часть</i>	Изучение должностной инструкции учителя. Ознакомление молодого специалиста со школой,	Зам. по УВР, куратор,

	кабинетом, педагогами. Вводное ориентировочное собеседование с молодым специалистом. Диагностика подготовленности молодого учителя к профессиональной деятельности. Анкетирование №1	учитель-наставник Зам. по УВР, куратор, учитель-наставник
Индивидуальная часть		
	Консультация. Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания русского языка и литературы в 5-х классах в соответствии с ФГОС	Методист, учитель – наставник,
	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель-наставник, методист
Октябрь		
	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности. Проблемы дисциплины на уроке	Учитель-наставник, методист
	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Зам. по УВР, методист, учитель наставник
	Работа Наставляемого в МО. Определение темы самообразования.	Руководитель МО учитель -наставник
	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Методист, учитель - наставник
	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков русского языка	Методист, учитель - наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник
	Выполнение единых требований к проверке работ (изучение критериев, советы при проверки тетрадей). Работа со слабоуспевающими учащимися. Мотивация к обучению	Наставляемый -наставник
Ноябрь		
	Консультации «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР, методист учитель -наставник
	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	методист
	Консультация «Проведение уроков литературы в 5-х классах»	методист
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник, методист
	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков русского языка , литературы	методист
	Совместная разработка планов уроков. Практическое занятие	методист

	Практическое занятие. Составление технологических карт по русскому языку.	
Декабрь.		
	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Методист, учитель -наставник
	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков(русский язык)	Методист, учитель -наставник
	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков (литература)	Методист, учитель -наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник
	Современные образовательные технологии- разноуровневое обучение	Наставляемый -наставник
	Технология критического мышления	Наставляемый -наставник
Январь		
	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
	Беседа «Развитие познавательных процессов у учащихся 5-х классов»	Методист,учитель-наставник
	Консультация: по запросу и проблемам молодого учителя.	учитель -наставник
	Практико-ориентированный семинар Понятийный аппарат исследования.	МО
Февраль		
	Беседа. Портфолио ученика	учитель -наставник
	Консультация	учитель -наставник
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник
	Подготовка учащихся 5-х классов к проведению ВПР	Наставляемый -наставник
Март		
	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель -наставник
	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник
Апрель		
	Практикум «Мой первые шаги педагогической деятельности в школе» (выступление на МО по теме самообразования.	Наставляемый специалист
Май		
	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.	Учитель –наставник Наставляемый специалист
	Перспективное планирование на основе мониторинга	Учитель –наставник

	педагогических затруднений Наставляемого лица	
--	---	--