

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
начальная общеобразовательная школа с. Северный

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ НОШ с. Северный

Н.В. Карелина
Приказ №182 о/д от 20.09.2024 г.

СОГЛАСОВАНО:
Куратор реализации программ
наставничества

Т.В. Носкова
20 сентября 2024 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«Педагог – педагог»
(Адаптация начинающего педагога в профессиональной деятельности)**

Составители:
Колчина Наталья Михайловна,
заместитель директора по УВР,
учитель начальных классов
Тюкалова Мария Михайловна,
учитель начальных классов

с. Северный, 2024 год

Содержание программы

Пояснительная записка	3
Цель и задачи программы наставничества	4
Срок реализации программы.....	4
Применяемые формы наставничества и технологии	4
Основные виды деятельности	4
Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми	5
Принципы наставничества	5
Ожидаемые результаты работы программы наставничества	5
Содержание программы	6
Основные участники программы и их функции	7
Механизм управления программой наставничества	8
Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год...	9
Мониторинг и оценка результатов программы.....	11

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ НОШ с. Северный 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 НОШ с. Северный.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ НОШ с. Северный 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 НОШ с. Северный 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.

Программа наставничества МБОУ НОШ с. Северный (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы. Формирование профессиональных умений и навыков у молодого педагога для успешного применения на практике.

умений и навыков у молодого педагога для успешного применения на практике.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности и мотивации у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Срок реализации программы 1 год

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ НОШ с. Северный составляется на учебный год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ НОШ с. Северный 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 наставляемым:

- 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 также 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

Основные участники программы и их функции

Сведения о молодом специалисте	
Ф.И.О.	Тюкалова Мария Михайловна
Образование	Среднее специальное
Какое учебное заведение окончил	БПОУ УР «Сарапульский колледж социально-педагогических технологий и сервиса»
Год окончания учебного заведения	2022
Специальность по диплому	Учитель начальных классов
Педагогический стаж	2 года
Должность	Учитель начальных классов
Предмет	Русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, технология
Категория	СЗД

Сведения о наставнике	
Ф.И.О.	Колчина Наталья Михайловна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Сарапульское педагогическое училище Удмуртский государственный университет
Год окончания учебного заведения	1994 2007
Специальность по диплому	Учитель начальных классов Педагог-психолог
Педагогический стаж	30
Должность	Заместитель директора по УВР
Предмет	Русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, технология
Категория	Первая

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, обучающимся 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.

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.

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственные
Сентябрь		
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
3	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	ЗД УВР
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников	ЗД УВР
5	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста	Учитель-наставник
6	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	Учитель-наставник
7	Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	
Октябрь		
8	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель-наставник
9	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
10	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование	Учитель-наставник
11	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования	Учитель-наставник Руководитель ШМО
12	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений	Учитель-наставник
13	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель-наставник
14	Посещение уроков Наставляемого специалиста	ЗД УВР
Ноябрь		
15	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	ЗД УВР
16	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель-наставник
17	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель-наставник
Декабрь		
18	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель-наставник

19	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель-наставник
20	Консультация: здоровьесберегающие технологии	Учитель-наставник
21	Посещение уроков Наставляемого специалиста	Учитель-наставник
Январь		
22	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
23	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Учитель-наставник
Февраль		
24	Беседа. Портфолио ученика	Учитель-наставник
25	Консультация. Виды уроков	Учитель-наставник
26	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
27	Текущие проблемы организации УВП	ЗД УВР Учитель-наставник
28	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель-наставник
29	Открытое занятие наставляемого специалиста	Наставляемый
Апрель		
30	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» (выступление на ШМО по теме самообразования)	Наставляемый
Май		
31	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель-наставник Наставляемый специалист
32	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель-наставник

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка ППН	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым он осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам Программы			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в ОУ			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности деятельности участников ППН	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменение деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО:				

15 – 18 баллов – оптимальный уровень

9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

Анкета удовлетворенности наставника

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10,
где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько были полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько были полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько удалось спланировать работу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Уровень удовлетворения от работы с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Оцените полезность реализованного плана для Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Оцените полезность реализованного плана для Вас?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Что особенно ценно для Вас в деятельности наставника?

Анкета удовлетворенности наставляемого

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10,
где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат

Насколько комфортно было общение с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько оправдались Ваши ожидания от общения с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ощущение поддержки наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Помощь наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Оцените ощущение безопасности при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько было понятно, что от Вас ожидает наставник?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ожидаемые перемены после совместной работы	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?
