

Утверждено
приказом № 392 от 01.09.2022

Рассмотрено и принято
на заседании педагогического
совета МОАУ СОШ № 4
Протокол №1 от 30.08.2022

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Педагог - Педагог»
на 2022/2023 учебный год
Муниципального общеобразовательного автономного учреждения
средняя общеобразовательная школа №4
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан

Составитель:
Мухаметдинова М.В.

Срок реализации: 1 год

2022 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-5
1.1 Актуальность разработки персонализированной программы наставничества	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.3 Срок реализации программы.....	4
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.5 Основные виды деятельности	5
1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
1.7 Принципы наставничества.....	5
II. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	5
III. Содержание программы	6
3.1 Основные участники программы и их функции.....	6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	7
3.3 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации персонализированной программы наставничества на 2022-2023 учебный год	7-9

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки персонализированной программы наставничества

Персонализированная программа наставничества Муниципального общеобразовательного автономного учреждения средняя общеобразовательная школа №4 городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (далее - МОАУ СОШ № 4) 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».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (пункт 33).

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 МОАУ СОШ № 4.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МОАУ СОШ № 4 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 МОАУ СОШ № 4 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 МОАУ СОШ № 4.

Программа наставничества МОАУ СОШ № 4 (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. Цель и задачи программы наставничества

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. Оказание помощи 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;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

1.3. Срок реализации программы

Срок реализации программы - 1 год.

Это связано с тем, что планы методических объединений учителей МОАУ СОШ № 4 составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же 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.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания - 01.09 2023 года.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МОАУ СОШ № 4 целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Педагог -педагог».

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

Основные виды деятельности

1.5. Основные виды деятельности

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 методических объединений учителей школы.
 7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
 8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми

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.

1.7. Принципы наставничества

Принципы наставничества:

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

II. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь МОАУ СОШ № 4;
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.)

III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: учитель начальных классов *Галиакберова Гузель Ильгизовна*, стаж работы менее 1 года, классный руководитель 4Б класса.

Наставник: учитель начальных классов *Абдулганеева Елена Анатольевна*, учитель высшей квалификационной категории, руководитель ШМО учителей начальных классов.

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;

IV. ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1.	Собеседование с молодыми специалистами. Выбор наставника. Определение темы по самообразованию.	Август-сентябрь	Директор школы Юсупова Л.Ю.
2.	Методическая помощь и консультации по составлению рабочих программ по предметам, по внеурочной деятельности, и календарно-тематических планов	Сентябрь	Мухаметдинова М.В., Абдулганеева Е.А.
3.	Инструктаж по заполнению и ведению школьной документации (классных журналов, журналов внеурочной деятельности, личных дел обучающихся)	Сентябрь	Мухаметдинова М.В., Абдулганеева Е.А.
4.	Участие в городских мероприятиях	В течение года	Абдулганеева Е.А.,

	по сопровождению наставничества (приказ МБУ ИМЦ №186 от 29.08.2022г.)	(по плану МБУ ИМЦ)	Галиакберова Г.И.
5.	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	Октябрь	Мухаметдинова М.В., Абдулганеева Е.А.
6.	Практическое занятие «Как работать с дневниками и тетрадями обучающихся. Выполнение единых требований по ведению тетрадей».	Октябрь	Мухаметдинова М.В., Абдулганеева Е.А.
7.	Методические требования к современному уроку. Беседа «Как добиться дисциплины на уроке»	Октябрь	Мухаметдинова М.В., Абдулганеева Е.А.
8.	Посещение уроков молодых специалистов наставником с целью оказания консультативной и методической помощи.	В течение года	Мухаметдинова М.В., Абдулганеева Е.А.
9.	Открытые уроки молодых специалистов - русский язык; - математика; - окружающий мир	В течение года Октябрь Ноябрь Март	Учитель-наставник
10.	Анкетирование молодых специалистов и педагогов-наставников, с целью улучшения процесса адаптации и наставничества новых работников в школе	Ноябрь	Мухаметдинова М.В.
11.	Консультации: - по составлению диагностических карт ошибок по итогам контрольных и проверочных работ; - по составлению отчетов по успеваемости, по прохождению программного материала, по движению обучающихся.	Сентябрь Декабрь Март Май	Мухаметдинова М.В., Абдулганеева Е.А.

12.	Консультирование молодых специалистов по подготовке им обучающихся к научно-практической конференции (НПК)	Ноябрь-Декабрь	Абдулганеева Е.А.
13.	Консультирование молодых специалистов по подготовке им обучающихся к всероссийским проверочным работам (ВПР)	Ноябрь-апрель	Абдулганеева Е.А.
14.	Формирование молодыми специалистами «Портфолио педагога».	В течение года	Мухаметдинова М.В., Абдулганеева Е.А.
15.	Собеседование с молодыми специалистами по теме самообразования.	Май	Мухаметдинова М.В., Абдулганеева Е.А.
16.	Заседание ШМО: 1. «Роль педагога-наставника в школе» (из опыта работы педагога-наставника Абдулганеевой Е.А.) 2. «Личные достижения молодого педагога» (из опыта работы молодого специалиста Галиакберовой Г.И.).	Май	Мухаметдинова М.В., Абдулганеева Е.А.