

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа развития № 24»

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2023-2024 учебный год**

Наставник: Захарова Татьяна Александровна
Наставляемый: Тапилова Сабрина Фархатовна

г. Нефтеюганск, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Описание проблемы
2. Цели и задачи наставничества
3. Участники наставнической деятельности
4. Формы и виды наставничества
5. Направления наставнической деятельности
6. Сроки реализации программы
7. План мероприятий, направленный на устранение профессиональных затруднений наставляемого.
8. Планируемые результаты

1. Описание проблемы

Программа наставничества 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 следующую нормативно-правовую базу:

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «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»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года №164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

- Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19.04.2022 №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»;

- Приказ департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 06.07.2022 года №504-п «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нефтеюганска»;

- Приказ МБОУ «Школа развития №24» от 01.08.2022 №424 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Школа развития №24»

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 «Школа развития № 24».

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «Школа развития № 24» 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 «Школа развития № 24» 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 образовательного учреждения.

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

2. Цели и задачи 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 также 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.

3. Участники наставнической деятельности

Наставляемый: Тапилова Сабрина Фархадовна, учитель начальных классов, молодой специалист без опыта работы.

Наставник: Захарова Т.А., учитель начальных классов, стаж работы 36 лет.

4. Формы и виды наставничества

Форма наставничества «Учитель – учитель».

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- индивидуальное консультирование
- активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

5. Направления наставнической 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 МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица.

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
- Желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

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;
- 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;
- 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;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения

6. Сроки реализации программы

Срок реализации программы 1 учебный год

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2023 г., срок окончания 31.05. 2024 года.

7. План мероприятий, направленный на устранение профессиональных затруднений наставляемого на 2023-2024 учебный год

№ п/п	Мероприятия	Сроки
1	Изучение ФООП, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования.	Сентябрь, 1 неделя
2	Занятие. Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий.	Сентябрь, 2 неделя
3	Цель урока и его конечный результат.	Сентябрь, 3 неделя
4	Оказание помощи в разработке поурочных планов.	Октябрь, 1 неделя

5	Взаимопосещение уроков с последующим анализом.	Октябрь, 2 неделя
6	Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи.	Октябрь 3 неделя
7	Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности.	Ноябрь 2 неделя
8	Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.	Ноябрь 3 неделя
9	Организация работы с родителями, проведение родительского собрания.	Ноябрь 4 неделя
10	Образец ведения протокола родительского собрания.	Декабрь 1 неделя
11	Разработка воспитательного плана, плана работы классного руководителя.	Декабрь 2 неделя
12	Методика проведения классного часа, внеклассного мероприятия.	Декабрь 3 неделя
13	Конкурс открытых уроков «Я и мой наставник»	Декабрь 4 неделя
14	Посещение классного часа с последующим анализом	Январь 2 неделя
15	Использование цифровых образовательных ресурсов в урочной и внеурочной деятельности.	Январь 3 неделя
16	Формы и методы работы на уроке.	Январь 4 неделя
17	Критерии оценивания контрольных работ по учебным предметам.	Февраль 2 неделя
18	Методика проведения работы над ошибками.	Февраль 3 неделя
19	Составление плана индивидуально-групповых занятий с обучающимися.	Февраль 4 неделя
20	Соблюдение единого орфографического режима ведения тетрадей.	Март 1-2 неделя
21	Требования к проверке тетрадей обучающихся.	Март 3 неделя
22	Организация проектно-исследовательской деятельности обучающихся.	Март 4 неделя
23	Структура учебного проекта.	Апрель 1 неделя
24	Посещение уроков с последующим анализом.	Апрель 2 неделя
25	Школьный конкурс проектов «Мне есть с чем с вами поделиться»	Апрель 3 неделя
26	Консультация по ведению школьной документации.	Апрель 4 неделя
27	Консультация по подготовке к промежуточной аттестации.	Май 2 неделя
28	Подготовка отчетной документации за учебный год.	Май 3 неделя
29	Подведение итогов года, презентация достижений молодого педагога на	Май

8. Планируемые результаты

1. Высокий уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, культурную жизнь образовательного учреждения.
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
3. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.