

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Юскинская средняя общеобразовательная школа»
Кезского района Удмуртской Республики

Рассмотрено
на Совете Школы
« 9 » ноября 2022



Утверждаю
Директор школы
Н.Н. Главатских
Приказ № 264
от « 7 » декабря 2023

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**«Учитель - учитель»
на период 2022-2023 учебный год**

Выполнил: Трефилова Любовь Николаевна

СОДЕРЖАНИЕ

I.	Пояснительная записка	3
1.1	Актуальность разработки программы наставничества «Учитель- учитель»	3
1.2	Основание разработки Программы	3
1.3	Цель и задачи Программы наставничества	4
1.4	Ожидаемые результаты	4
1.5	Применяемые формы наставничества	5
II.	Содержание Программы	5
2.1	Информация о наставнике и наставляемом	5
2.2	Содержание деятельности	6
2.3	Этапы и срок реализации Программы:	7
III.	План мероприятий реализации персонализированной программы наставничества	8
IV.	Контроль результатов Программы и ее эффективности	10
4.1	Организация контроля и оценки	10
4.2	Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества	10
V.	Итоговая рефлексия персонализированной программы наставничества	10
	Приложения	11

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки Программы наставничества «Учитель-учитель»

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству, возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Персонализированная программа наставничества МКОУ «Юскинская СОШ» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Важно создавать ситуацию успешности работы молодого воспитателя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Данная программа предназначена для:

- воспитателя, приступившего к работе в августе 2021 года. На момент поступления на работу педагог имела диплом СПО, но отсутствовал опыт работы, поэтому возникла необходимость сопровождения данного педагога в начале профессиональной деятельности;
- учителя удмуртского языка и литературы, приступившего к работе в августе 2022 года, образование высшее;
- для учителя, заместителя директора по УВР, приступившего к работе в январе 2022 года.

Основание разработки Программы

Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ «Юскинская СОШ» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024года»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года

№ АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №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»;

- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;

- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

- Приказ Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Кезский район Удмуртской Республики» от 14 марта 2022 года № 38 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных учреждениях Кезского района»;

- Приказ МКОУ «Юскинская СОШ» от 16 марта 2022 года № 37 «О внедрении целевой модели наставничества».

Цель и задачи Программы наставничества

Цель и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

Цель: эффективная профессиональная адаптация в должности педагога молодого специалиста, повышение уровня профессионального потенциала.

Задачи:

- выявить потенциальные возможности и затруднения начинающего воспитателя и на основе этого запланировать методическую работу;
- создать условия для реализации запланированной работы;
- реализовать индивидуальную образовательную траекторию;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога;
- проанализировать эффективность осуществления наставничества.

Ожидаемые результаты

Результатом качественной организации работы наставника и наставляемого будет эффективная профессиональная адаптация в должности педагога молодого специалиста, повышение уровня профессионального потенциала. Это будет выражаться в высоком уровне включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, укреплении уверенности в собственных силах и развитии личного, творческого и педагогического потенциалов. Педагог - наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной адаптации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- эффективная профессиональная адаптация в должности воспитателя;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- умение планировать воспитательную деятельность на основе творческого поиска через самообразование.

Ожидаемые результаты наставничества для наставляемого:

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую кактивную деятельности, развитию и саморазвитию.

Ожидаемые результаты наставничества для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело – знать, другое - уметь поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Ожидаемые результаты наставничества для Учреждения:

- сокращает срок адаптации нового сотрудника;
- способствует стабильному профессиональному росту педагогов;
- создает благоприятную среду для саморазвития педагогов;
- способствует развитию навыков коммуникаций;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

Применяемые формы наставничества

Основной формой наставничества Программы является форма «Учитель - учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Основная форма взаимодействия в рамках Программы «Опытный педагог – молодой специалист». Данная форма является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

Основной вид наставничества – ситуационное наставничество.

Используется традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») — взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим воспитателем в течение учебного года.

2.**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ****Информация о наставнике и наставляемом**

НАСТАВЛЯЕМЫЙ	НАСТАВНИК
Ф.И.О. - Каракулова Елена Владимировна	Подчезерцева Ирина Аполосовна
Должность наставляемого - воспитатель	пенсионер
Квалификационная категория - нет	первая
Образование - среднее специальное	высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет – Асановский совхоз-техникум	ГГПИ им.В.Г.Короленко
Год окончания - 2009	1993
Педагогический стаж - 1	36
Год последней аттестации - нет	2021

Содержание деятельности

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь молодому педагогу в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения молодого педагога в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника менее опытному.

Практически каждому начинающему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

Начинающий педагог после окончания политехникума знает свой предмет и основы педагогики и психологии, но не имеет практического навыка работы. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованной индивидуальной образовательной траектории.

Основной запрос наставляемого: организация учебно-воспитательного процесса в соответствии с ФГОС.

В ходе реализации персонализированной программы наставничества планируется следующее содержание деятельности наставника и наставляемого:

- диагностика затруднений молодого воспитателя (Приложение 1);
- оказание необходимой помощи на основе выявленных затруднений;
- демонстрация молодому воспитателю опыта успешной педагогической деятельности, знакомство с различными педагогическими практиками;
- посещение занятий педагога с последующим анализом и определением способов повышения их эффективности;
- организация мониторинга эффективности и рефлексии по итогам совместной деятельности.

2.3 Этапы и срок реализации Программы

Срок реализации программы: 2022-2023 учебный год.

В реализации программы наставничества выделяют следующие этапы:

Этап	Примерные сроки	Задачи этапа	Содержание деятельности	Промежуточный результат
Подготовительный этап	Август - сентябрь	формирование нормативной базы наставничества и наставнической пары «наставник – наставляемый».	<ul style="list-style-type: none"> - закрепление наставника за начинающим педагогом; - выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога; - анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого педагога; - разработка основных направлений работы с молодым педагогом. 	Сформирована нормативная база и наставническая пара
Основной этап	Сентябрь-май	реализация профессионального становления молодого педагога.	<ul style="list-style-type: none"> - создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога; - совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми; - оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога . 	Повышение уровня профессионального мастерства молодого педагога
Контрольно-оценочный этап	Май-июнь	подведение итогов работы и анализ эффективности реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - анализ результатов работы молодого педагога с детьми; - выявление динамики профессионального роста молодого педагога; - самоанализ своей деятельности; - определение перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом; - подведение итогов, выводы. 	Справка о реализации персонализированной программы наставничества

3. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРЕСОРНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

План мероприятий разработан по следующим направлениям:

- нормативно-правовое;
- методическое;
- психолого-педагогическое.

Направления наставнической деятельности	Затруднение	Меры преодоления затруднения / мероприятия	Срок	Срок достижения результатов
Нормативно-правовое	1. Организация работы молодого педагога в соответствии с должностной инструкцией 2. Написание рабочих программ в соответствии с ФГОС 3. Составление воспитательного плана	Знакомство с должностной инструкцией, беседа наставника с наставляемым для уточнения зон профессионального развития; 2. Изучение ФГОС НОО, требований к составлению рабочих программ, календарно- тематическому планированию в соответствии с обновлённым ФГОС; Разработка воспитательного плана совместно с зам. директора по ВР с целью реализации внеурочной деятельности по направлениям ФГОС.	Август	1 сентября 2022 года
	2. Разработка технологической карты занятия	1. Самостоятельное изучение нормативных документов 2. Совместная разработка технологической карты занятия с наставником	Сентябрь - октябрь	1 ноября 2022 года
Методическое	1. Постановка цели занятия совместно с воспитанниками; 2. Критериальное оценивание достижений воспитанников.	1. Индивидуальная консультация на тему «Планирование занятия: формулировка цели, постановка задач, структура»; 2. Мастер-классы и открытые уроки и занятия наставника; 3. Посещение занятий наставляемого с последующим анализом;	Ноябрь-декабрь	30 декабря 2023года

		4. Самостоятельное изучение теоретических вопросов.		
Психолого-педагогическое	1. Использование теоретических знаний в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса в конструировании реального воспитательного процесса	1. Решение ситуационных задач с наставником; 2. Занятия с элементами тренинга с психологом.	Февраль-март	31 мая 2023 года

4. КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставнической пары и всей программы в целом куратор программы наставничества.

Оценка будет происходить в виде текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет осуществляться по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет осуществлен в конце года на основании мониторинга и подготовки информационной справки, составленной куратором программы наставничества.

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности определены критерии, показатели и система оценивания как воспитательной работы, так и образовательной работы (в рамках самоподготовки воспитанников).

5. ИТОВОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

По итогам реализации программы наставник и наставляемый отвечают на вопросы анкеты, которая позволит выявить эффективность реализации персонализированной программы наставничества. На основе анкетирования будут выявлены перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом. Вся информация по персонализированной программе будет отражена в справке.

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА
(для выявления затруднений)

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

да; нет; частично.

2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватает в начальный период педагогической деятельности?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

— в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично.

— в проведении занятий: да; нет; частично.

— в проведении внеклассных мероприятий: да; нет; частично.

— в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично.

— в общении с воспитанниками, их родителями: да; нет; частично;

— другое (допишите)

4. Представляет ли для вас трудность:

— формулировка целей занятия: да; нет; частично.

— выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей занятия: да; нет; частично;

— мотивация деятельности воспитанников: да; нет; частично;

— формулировка вопросов проблемного характера: да; нет; частично;

— создание проблемно-поисковых ситуаций: да; нет; частично;

— активизация воспитанников: да; нет; частично;

— организация сотрудничества воспитанников: да; нет; частично;

— организация само- и взаимоконтроля воспитанников: да; нет; частично;

— организация своевременного контроля и коррекции достижений воспитанников: да; нет; частично;

— развитие творческих способностей воспитанников: да; нет; частично;

— другое (допишите)

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

— самообразованию;

— практико-ориентированному семинару;

— курсам повышения квалификации;

— мастер-классам;

— творческим лабораториям;

— индивидуальной помощи со стороны наставника;

— школе начинающего педагога;

— другое (допишите)

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

— типы занятий, методика их подготовки и проведения;

— методы обучения и воспитания, их эффективное использование в воспитательном и образовательном процессе;

— приемы активизации учебно- познавательной деятельности учащихся;

— учет и оценка результатов воспитанников;

— психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;

— урегулирование конфликтных ситуаций;

— формы работы с родителями;

— формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;

— другое (допишите) _____

Уважаемый наставник!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации молодого педагога в нашей организации. К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: – помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; – освоение практических навыков работы; – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: – самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы – в основном самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы – личные консультации в заранее определенное время; – личные консультации по мере возникновения необходимости; – поэтапный совместный разбор практических заданий	
9. Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:	

Уважаемый наставляемый!

На период адаптации Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы о том, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Ответы на вопросы оцениваются в баллах, где:

- 0 баллов - Плохо / Результаты не соответствуют ожиданиям
- 1 балл - Удовлетворительно / Результат ниже ожиданий
- 2 балла - Очень хорошо / Результат соответствует ожиданиям
- 3 балла - Супер! Отлично! / Результат превышает ожидания

Ваш наставник ...	Балл
Ясно и понятно излагает материал	
Приводит примеры из собственного опыта	
Показывает и объясняет, как можно использовать знания на практике, в работе	
При необходимости уточняет и объясняет другими словами материал для наилучшего понимания	
Задает вопросы для проверки понимания изложенного материала	
Проводит периодическую проверку знаний	
Дает рекомендации по итогам проверки знаний	
Хвалит, поддерживает при необходимости	
Отвечает на вопросы, дает пояснения	
Корректно указывает на недостатки	
Быстро налаживает контакт, выстраивает рабочие отношения	
Разговаривает корректно, вежливо, терпеливо	
Внимание наставника было достаточным	
Наставник является для меня авторитетом	