

**Персонализированная программа
наставничества педагогических
работников**

Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее программа) разработана в соответствии с распоряжением Губернатора Кемеровской области – Кузбасса № 38-рг от 08.04.2020 г. «О внедрении 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», приказом Министерства образования и науки Кузбасса № 782 от 17.04.2020 г. «О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования», приказом Министерства образования Кузбасса № 1605 от 28.06.2022 г. «О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Кемеровской области-Кузбасса, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»

Цель реализации программы: создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации молодого специалиста в МБОУ «Рассветская СОШ»(далее –школа).

Задачи:

1. Создать комфортную профессиональную среду внутри школы.
2. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе.
- 3.Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
4. Развивать интерес к методике построения и организации результативной учебной деятельности.
5. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
6. Ускорить процесс профессионального становления педагога, нацелить на саморазвитие.

Актуальность: Создание целевой модели наставничества МБОУ «СОШ» позволяет решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит. Наставничество выполняет функции адаптации, социализации, обучения, способствует социальной мобильности. Индивидуальный подход в наставничестве, персонификация иллюстрируют успешное взаимодействие модели «учитель-учитель».

Форма наставничества: «Учитель-учитель»

Вид наставничества: краткосрочное или целеполагающее наставничество

Сроки реализации программы: 1 год или до достижения молодыми специалистами стажа работы по должности — 3 года

Принципы взаимодействия:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении
- 4) и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 5) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 6) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 7) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности,

независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- ✓ Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу.
- ✓ Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- ✓ Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
- ✓ Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри школы.

Порядок формирования группы наставников:

Наставник назначается приказом директора. Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника и наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи. Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Учитель-наставник обязан:

- ✓ знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- ✓ способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ✓ развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ✓ ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ✓ прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе; способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым:

- ✓ изучать нормативные документы, определяющие 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.

Основные направления работы по реализации программы

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы:

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого:

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебной деятельности.

Составление планов работы с наставляемыми:

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с технологическими картами уроков и анализ проведённых уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов повышения квалификации.

Этапы реализации

Пары наставник-наставляемый создаются на 1 год, но, в зависимости от задач, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август – сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь – октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План профессионального роста

Направления работы	Мероприятия	Цель
Введение в педагогическую деятельность	Ознакомление с нормативными документами, локальными нормативными актами школы, с содержанием ФГОС (консультации, семинар-практикум, педсовет, МО, вебинары); Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня в соответствии с требованиями проф. стандарта. Консультации у руководителя ШМО, встречи с наставником.	Изучение документов. Повышение профессионального мастерства
Совершенствование методологического мастерства	Посещение семинаров, открытых занятий. Участие в методических совещаниях, педсоветах. Совместная разработка технологической карты урока с наставником. Осмысление методологических аспектов проведения и результатов комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования. Организация и участие в различных мероприятиях.	Повышение профессионального мастерства

Изучение методической литературы	Каталог педагогических идей. Полезные ссылки	Анализ научных статей. Составление копилки педагогических идей.
Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах и вебинарах	Участие в курсах повышения квалификации, семинарах, вебинарах	Повышение профессионального мастерства.
Повышение качества образования	Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов учащихся. Своевременно учитывать недочеты в работе и устранять пробелы в знаниях учащихся. Формирование учебного портфолио.	Совершенствование условий для современного образования и воспитания учащихся с учетом их индивидуальных особенностей

План работы над повышением системы профессиональных компетенций

Компетенции	Содержание	Мероприятия
Предметно-методическая	Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета	Самостоятельное изучение теоретических вопросов по предмету. Участие в обучающих семинара, вебинарах. Совместная разработка технологической карты урока с наставником. Посещение уроков наставника. Взаимопосещение уроков.
Психолого-педагогическая	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса учащихся, умение использовать эти знания в конструировании образовательной деятельности	Занятие с элементами тренинга с педагогом-психологом. Решение ситуационных задач с наставником. Практикумы.
Коммуникативная	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие с учащимися, родителями, коллегами.	Решение ситуационных задач с педагогом-психологом. Использование приёмов эмоциональной саморегуляции. Семинары, вебинары