


Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Кекоранская средняя общеобразовательная школа»
Якшур-Бодьинского района Удмуртской Республики

<p>ПРИНЯТА на заседании педагогического совета МОУ «Кекоранская СОШ» Протокол №01 от «30» августа 2022 г.</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО приказом директора <i>186-03</i> МОУ «Кекоранская СОШ» от <i>30</i> августа 2022 г. К.Е. Захарина</p> 
---	--

Программа
по наставничеству

МОУ «Кекоранская СОШ»

в форме «учитель-учитель»

Содержание программы

1. Пояснительная записка.....	3
1.1. Актуальность разработки программы наставничества.....	3
1.2. Взаимосвязь с другими документами организации.....	3
1.3. Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.4. Срок реализации программы.....	4
1.5. Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
2. Содержание программы.....	6
3. Оценка результатов программы и ее эффективности.....	7
3.1. Организация контроля и оценки.....	7
4. План реализации мероприятий программы наставничества.....	7

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

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.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в школу — одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, 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.

Профессиональная помощь необходима вновь прибывшим учителям в школу. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в школе, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

1.2. Взаимосвязь с другими документами МОУ «Кекоранская СОШ»

Программа наставничества в форме «учитель-учитель» разработана на базе МОУ «Кекоранская СОШ» на основании:

1. Приказа МОиН УР №255 от 16.02.2022 года «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся ОО УР»;

2. Положения «О целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МОУ «Кеокоранская СОШ».

Программа тесно связана со следующими действующими документами школы: ООП НОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, электронным журналом.

1.3.Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МОУ «Кеокоранская СОШ» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации вновь прибывших специалистов.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодого специалиста и учителя с маленьким педагогическим стажем для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в школе;
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого учителя через различные формы и методы работы;
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у молодых специалистов и вновь принятых учителей с целью повышения их личностного и профессионального уровня, а также качества обучения обучающихся школы;
- 4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4.Срок реализации программы

Программа наставничества МОУ «Кеокоранская СОШ» рассчитана на неопределенный срок, так как в учительский коллектив могут быть приняты молодые специалисты при наличии вакантных мест.

1.5.Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие учителя с маленьким педагогическим стажем с опытным, молодого специалиста и располагающим ресурсами и навыками учителем.

Целью такой формы наставничества является:

- успешное закрепление молодого специалиста и учителя с маленьким педагогическим стажем на месте работы и в должности учителя;
- повышение профессионального потенциала наставляемых;
- создание комфортной профессиональной среды внутри учительского коллектива, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать наставляемых на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать у наставляемых интерес к педагогической деятельности в целях их закрепления в МОУ «Кекоранская СОШ»;
- ускорить процесс профессионального становления учителя.

Основными формами работы, которые может применить наставник являются:

1. Беседа;
2. Наблюдение;
3. Работа в методических объединениях школы и района;
4. Посещение открытых уроков;
5. Участие в тематических педагогических советах и семинар школы;
6. Анкетирование;
7. Участие в очных и дистанционных мероприятиях;
8. Прохождение курсов повышения квалификации;
9. Методические консультации;
10. Участие в районных мероприятиях в рамках «Школы молодого учителя».

Форма наставничества «учитель — учитель» может быть использована как часть реализации в МОУ «Кекоранская СОШ» профессиональной подготовки, как элемент повышения квалификации.

Формы контактов, которые будут применены наставником к наставляемому:

	Форма	Описание
1.	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
2.	Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций.
3.	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог — начинающий специалист», классический вариант поддержки для приобретения учителем с маленьким педагогическим стажем, молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления их на месте работы.

Основными принципами работы наставника являются:

- Обязательность - проведение систематической работы с наставляемым.

- Индивидуальность - выбор форм и видов работы с наставляемым, которые определяются требованиями к должности, к рабочему месту в соответствии с уровнем профессионального развития.

- Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития наставляемого и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности учителя с маленьким педагогическим стажем;

- изучать деловые и нравственные качества учителя, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, 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 наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

Требования к наставляемому:

- 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.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри школы берут на себя: наставник, администрация школы в лице заместителей директора по УВР.

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Оценка будет происходить в качестве тестирования наставников и наставляемых по итогам завершения работы персонализированных программ.

Контроль будет происходить на заседаниях ШМО, специально посвящённых теме наставничества, на основании результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

Администрацией школы контроль за реализацией программы наставничества будет проходить с помощью плана контрольных процедур на текущий учебный год: входной контроль и итоговый контроль.

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставника:

- включение наставляемого в педагогическую работу, культурную жизнь школы,

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; желание продолжать свою работу в качестве учителя в коллективе МОУ «Кекоранская СОШ»;

- качественный рост успеваемости учеников класса (ов), где работает наставляемый и улучшение поведения в классе;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, участие в педагогических сообществах.

Ежегодно на основании данной программы наставничества будут составляться персонализированные программы на определенный срок.