

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гридасовская средняя общеобразовательная школа»

Рассмотрено и принято
на заседании
педагогического совета
протокол от 30.08. 2024 г. № 1

Утверждаю
директор школы /И.В.Воробьева/
приказ от 02.09.2024 г. № 171



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«Путь к успеху»
на 2024-2025 учебный год**

Село Гридасово
2024 год

Программа наставничества
«Путь к успеху»
на 2024-2025 учебный год

Общие сведения о педагоге-наставнике

Педагог-наставник: Барышев Иван Васильевич

Специальность: учитель русского языка и литературы

Место работы: МБОУ «Гридасовская СОШ»

Педагогический стаж: 21 год

Квалификационная категория: соответствие занимаемой должности

Общие сведения о наставляемом

Наставляемый: Барышева Ирина Васильевна

Специальность: учитель русского языка и литературы

Место работы: МБОУ «Гридасовская СОШ»

Стаж работы: 36 лет

Квалификационная категория: соответствие занимаемой должности

Пояснительная записка

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Цель программы:

Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «Гридасовская СОШ» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

Задачи программы:

- Обеспечить успешное повышение профпотенциала педагога и уровня создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педзадач на высоком уровне.

Форма наставничества

«Учитель – учитель»

Основные принципы:

- Принцип уважения и доверия к человеку.
- Принцип целостности.
- Принцип сотрудничества.
- Принцип индивидуализации.

Основные направления работы:

- 1.Работа с документацией.
- 2.Планирование и организация работы по предметам.
- 3.Планирование и организация воспитательной работы.
- 4.Работа по самообразованию.
- 5.Психолого-педагогическая поддержка.
6. Руководство и контроль за деятельностью наставляемого.

Виды деятельности в работе :

- Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки наставляемого;
- Глубокое изучение и освоение наставляемым рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
- Овладение комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.

Внутришкольный контроль:

1.*Обзорный контроль* (Сентябрь). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы наставляемого.

2.*Предупредительный контроль* (октябрь, ноябрь)

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе наставляемого.

3.*Повторный контроль* (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

Наставник сопровождает и оценивает работу наставляемого педагога, который представляет наставнику отчёты о проделанной, согласно индивидуальному плану, работе. Наставник оценивает работу и результаты сообщает руководителю школьного методического объединения.

Обязанности наставника:

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
2. Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом план профессионального становления с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.
3. Изучать деловые и нравственные качества наставляемого педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.
4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
5. Оказывать наставляемому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
6. Личным примером развивать положительные качества наставляемого педагога, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации специалиста, результатах его труда.
8. Подводить итоги профессиональной адаптации специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе наставляемого педагога.

Обязанности наставляемого педагога:

1. Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.
2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.
6. Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем школьного методического объединения.

План работы по организации наставничества.

План наставничества I четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы
Сентябрь- октябрь		
1.Нормативно- правовая база школы (программы, ФГОС, методические записки), правила внутреннего распорядка, устав школы.	06 .09.2024	Инструктаж
2.Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся.	13.09.2024	Инструктаж. Практическое занятие.
3. Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и рабочей программы воспитания.	20.09.2024	Практическое занятие.
4.Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию	27.09.2024	Дискуссия
5.Час общения «Основные проблемы наставляемого учителя в учебной и воспитательной работе»	04.10.2024	Выявление затруднений в работе. (анализ)
6. Посещение наставляемым уроков педагога-наставника.	октябрь	Обмен опытом.
7. Составление отчётности по окончанию четверти.	27.10.2024	Практическое занятие.

План наставничества II четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы
Ноябрь-декабрь		
1. Профессиональная этика педагога.	07.11.2024	Беседа
2.Посещение наставляемым педагогом уроков педагога-наставника.	15.11.2024 22.11.2024	Практическое занятие. Анализ урока.
3. «Современный урок: структура и конструирование».	29.11.2024	Консультация – практикум.
4. Посещение уроков наставляемого педагога педагогом-наставником.	06.12.2024- 20.12.2024	Практикум. Анализ урока. Цель: : выявление затруднений, оказания методической помощи.
6. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся»	13.12.2024	Консультация-практикум.
7. Занятие: «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио)».	В теч. четверти	

План наставничества III четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы
	Январь-март	
1.Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.	10.01.2025	Собеседование
2. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)	07.02.2025	Самоанализ одного из своих уроков.
3. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.	14.02.2025	Собеседование. Консультация.
4.Посещение педагогом-наставником уроков наставляемого педагога	21.02.2025- 28.02. 2025 Цель: выявление затруднений, оказания методической помощи.	Выявление затруднений. Консультация.
5. Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки.	07.03.2023	Практическое занятие
6. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся	14.03.2023	Практическое занятие
7. Изучение положения о промежуточной аттестации учащихся	21.03.2023	Собеседование

План наставничества IV четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы
	Апрель-май	
1.Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.	11.04.2025	Собеседование, консультация.
2.Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	18.04.2025	Анкетирование. Выявление затруднений.
3. Посещение педагогом-наставником уроков наставляемого педагога.	Апрель – май 2025 Цель: выявления степени владения учебным материалом, методикой работы по предмету	Практическое занятие.
5.Изучение КИМ к промежуточной аттестации	апрель 2025	Изучение КИМ.
6.Анкета «Оценка собственного квалификационного уровня»	16.05.2025	Анкетирование, оценивание.
7. Рефлексия « Мои достижения за прошедший год»	23.05.2025	Рейтинговая оценка

Критерии оценивания педагогической деятельности педагога наставника учителем-наставником.

1.Теоретическая готовность к практике преподавания:

- 1) Уровень теоретической подготовки по предметам;
- 2)Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

2.Методическая готовность к практике преподавания:

- 1) Умение самостоятельно составлять план и конспект урока;

- 2) Умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;
- 3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;
- 4) Умение объективно оценивать ответы учащихся;
- 5) Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;
- 6) Умение использовать современные педагогические технологии;
- 7) Умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;
- 8) Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;
- 9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:

- 1) Умение анализировать свою педагогическую деятельность;
- 2) Умение свободно общаться на уроке;
- 3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;
- 4) Наличие чувства уверенности в себе.

Мониторинг эффективности реализации программы

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам

модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга представляется анализ реализуемой программы наставничества посредством анкеты.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей (форумов, конференций и т.п.) наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года»
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"