муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Гридасовская средняя общеобразовательная школа»

Принята Утверждаю

на заседании педагогического совета Директор школы

протокол №1 от 31.08.2022г \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Воробьева

приказ № 105 от 01.09.2022 г

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**«Траектория индивидуального развития»**

Составитель: Картамышева Наталья Вячеславовна

Срок реализации: 1 год

с. Гридасово

2022г

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Пояснительная записка ……………………………………………………3 стр.

2. Содержание программы………………………………………………….. 4 стр.

3. Оценка результатов программы и ее эффективности …………………. 5 стр.

4. План реализации мероприятий программы наставничества на 2022-2023 учебный год…5 стр.

# ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

# Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано веление 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 конкретное образовательное учреждение – 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя, тьютора. 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 не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления вновь прибывшему учителю, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов- наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

**Цель -** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.

Оценить результаты программы и ее эффективность.

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

**II.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**2.1 Основные участники программы и их функции**

**Наставляемые:**

**1) Третьякова С.Н.-** специалист, имеющий перерыв в работе в школе, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которыой необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

**Наставник для специалиста: Картамышева Н.В.**

**2.2. Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками**: **«учитель-учитель».** Основные **принципы** работы:

***Обязательность*** - проведение работы со специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

***Индивидуальность*** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

***Непрерывность*** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста.

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

**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 со специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

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

-знакомить специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

 -вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации специалиста, результатах его труда;

 -подводить итоги профессиональной адаптации специалиста с предложениями по дальнейшей работе.

**Требования 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;

 - совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

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

**Формы и методы работы**:  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.

**III.ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу будет наставник и куратор.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля**и**итогового контроля.**

**Текущий контроль и итоговый контроль**будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании ШМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

**IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

В процессе сопровождения педагогической деятельности вновь прибывшего учителя будут сформированы следующие компетенции:

|  |  |
| --- | --- |
| **Компетентность** | **Содержание компетентности** |
| Предметно-  методологическая | Знания в области преподаваемого предмета; владение  компетентность. методиками преподавания предмета. |
| Психолого- педагогическая  компетентность. | Умение использовать знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика в конструировании  реального образовательного процесса. |
| Компетентность в области валеологии образовательного  процесса. | Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей  с ограниченными возможностями здоровья. |
| Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного  процесса. | Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета. |
| Коммуникативная компетентность. | Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие  в системе "учитель-ученик". |
| Исследовательская  компетентность. | Умение спланировать, организовать, провести и  проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций. |
| Компетентность в сфере  трансляции собственного опыта. | Умение транслировать собственный положительный опыт в  педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах). |

**Разработка траектории индивидуального развития педагога**

Одной из технологий профессионального развития педагога служит индивидуальный образовательный маршрут.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога (далее ИОМП) – это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения.

Основанием для повышения мастерства педагогов в форме построения индивидуального образовательного маршрута являются:

изменения, происходящие в образовании;

запросы и потребности участников образовательного процесса.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога предусматривает:

диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога;

составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута;

реализацию маршрута;

рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута

**План реализации наставнической деятельности**

**Форма наставничества**: «Учитель-учитель»

**Наставник**: Картамышева Наталья Вячеславовна

**Наставляемый**: Третьякова Светлана Николаевна

Период реализации программы наставничества: сентябрь 2022 г по май 2023 г

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

Адаптировать вновь прибывшего специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.

Оценить результаты программы и ее эффективность.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание работы | Сроки | Действия наставляемого | Ожидаемый результат | Фактический результат | Примечание |
| 1 | Реализация программы «Траектория индивидуального развития» | 1 уч. год | Реализация программы «Траектория индивидуального развития» | Реализация программы «Траектория индивидуального развития» |  |  |
| 2 | Анализ полученных от наставляемого и третьих лиц данных. | Август-сентябрь | Собеседование с наставником | Выявлены склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого |  |  |
| 3 | Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | Сентябрь | Оформление согласия | Оформление согласия |  |  |
| 4 | Работа по реализации программы наставничества | В теч. уч. г. | Реализация программы «Траектория индивидуального развития» | Реализация программы «Траектория индивидуального развития» |  |  |
| 5 | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | Июнь | Участие в мониторинге | Реализация программы «Траектория индивидуального развития» |  |  |