

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
города Покачи Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

Согласовано:

Куратор проекта «Наставничество»

И.А. Петрачкова Петрачкова И.А.,

« 09 » 09 2024 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА (Модуль – «Учитель-учитель»)

Составитель программы:
учитель математики
Петрачкова И.А.

Квалификационная категория - высшая

2024 – 2025 уч. г.

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Нормативной базой разработки программы являются документы:

- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.
- Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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»
- приказ МАОУ СОШ №1 от 09.09.2024 № 467-О «Об утверждении документов по реализации проекта «Наставничество» в 2024-2025 учебном году»

Персонализированная программа наставничества разработана совместно наставником Петрачковой И.А. и наставляемым Зариповой Л.Д. для решения

ПРОБЛЕМЫ:

| | |
|----------------------|-----------------|
| ФОРМА наставничества | Учитель-учитель |
| ВИД наставничества | индивидуальное |

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей,

возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;

2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества «учитель-учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

1- й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2- й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3- й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы реализации программы:

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставника
- Соблюдение прав наставляемого
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Взаимопонимание
- Искренняя заинтересованность участников
- Взаимоуважение

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

| № | Сроки | Наименование мероприятий |
|----|----------|--|
| 1. | Сентябрь | Знакомство с рекомендациями по организации деятельности классного коллектива |

| | | |
|-----|------------|--|
| 2. | Сентябрь | Оказание помощи в составлении программы воспитания в закрепленном классе. Оказание помощи в заполнении документации по классу (социальный паспорт, занятость в кружках и т.д.) |
| 3. | Сентябрь | Консультирование по подготовке к родительскому собранию |
| 4. | Октябрь | Индивидуальные консультации по составлению социально – педагогической характеристики классов |
| 5. | Октябрь | Диагностика готовности молодого классного руководителя(уровень готовности к сотрудничеству и к диалогу) |
| 6. | Ноябрь | Посещение классных и информационных часов с целью оказания методической помощи классному руководителю (+ в течение года) |
| 7. | Ноябрь | Посещение молодым классным руководителем классных и информационных часов наставника (+ в течение года) |
| 8. | Декабрь | Консультирование классного руководителя по организации работы с родителями, по проведению родительских собраний (+ в течение года) |
| 9. | Декабрь | Знакомство классного руководителя с методической литературой по организации воспитательной работы с классом |
| 10. | Январь | Методическая помощь по выявлению несовершеннолетних, попавших в социальноопасное положение, и выявление фактов жестокого обращения родителей с детьми |
| 11. | Январь | Консультирование «Методика подготовки и проведение КТД» |
| 12. | Январь | Участие в школьном конкурсе «Лучшие практики наставничества» |
| 13. | Февраль | Методические рекомендации по проведению мониторинга уровня воспитанности учащихся и анализа его результатов |
| 14. | Февраль | Ознакомление с материалами организации работы по гражданско-патриотическому воспитанию, изучение материалов из опыта работы классных руководителей по гражданско-патриотическому воспитанию учащихся |
| 15. | Февраль | Ознакомление с материалами организации работы по духовно-нравственному развитию обучающихся и классных коллективов |
| 16. | Март | Ознакомление с методикой организации работы с учащимися по формированию ЗОЖ, знакомство с материалами из опыта работы учителей школы |
| 17. | Март | Участие в работе педсоветов, методических объединений (+ в течение года) |
| 18. | Апрель-май | Подведение итогов работы молодого классного руководителя. |

| | | |
|--|--|--|
| | | Собеседование по выявлению затруднений в его деятельности, определение степени комфортности классного руководителя в коллективе и удовлетворенности профессиональной деятельностью |
|--|--|--|

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

| критерии | показатели | оценка | | |
|--|--|---------------------|----------------|--------------------|
| | | В полной мере 26 | Частично 16 | Не проявился 06 |
| Достижение целей программы наставничества | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | | | |
| | соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | | | |
| | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям | | | |
| | Наличие комфортного психологического климата | | | |
| | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | | | |
| Мнение всех участников системы | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | | | |
| | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | | | |
| Достижение сотрудниками требуемой результативности | Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью | | | |
| | Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция | | | |
|--|---|--|--|--|

15-18 баллов - оптимальный уровень

9-14 баллов - допустимый уровень

0-8 баллов недопустимый уровень.