

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа» с.Хмыловка
Партизанского муниципального района
(МКОУ СОШ с.Хмыловка)

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2022/2023 учебный год**

Составитель(наставник):
заместитель директора по УВР
Грачёва Ирина Николаевна

Наставляемый:
учитель физической культуры
**Пегай Дмитрий
Александрович**

Срок реализации: 3 месяца

2022 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка	2
1.Актуальность разработки программы наставничества	2
2. Цель и задачи программы наставничества.....	3
3. Срок реализации программы.....	4
4. Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
5. Основные виды деятельности	4
6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	4
7. Принципы наставничества.....	4
II. Ожидаемые результаты работы программы наставничества	5
III. Содержание программы	5
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	7-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МКОУ СОШ с.Хмыловка Партизанского муниципального района создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на следующую нормативно-правовую базу:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ
- Письма Минпросвещения Российской Федерации письмо. от 23 января 2020 г. N МР-42/02. «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
- .Положения «О системе наставничества педагогических работников МКОУ СОШ с.Хмыловка» от 14.08.2021 г.

Профессиональная помощь необходима учителям, меняющим условия работы, специальность, кем и является учитель физической культуры Пегай Дмитрий Александрович, основной род деятельности которого- тренер по тхэквондо. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста данного специалиста является одной из ключевых задач МКОУ СОШ с.Хмыловка.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МКОУ СОШ с.Хмыловка будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста педагога, формировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию наставляемого, необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МКОУ СОШ с.Хмыловка (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы специалиста, поменявшего условия работы, специальность; 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 возможностей 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 3 месяца.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания - 30.11.2022 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МКОУ СОШ с.Хмыловка, целевой моделью 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 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 (взаимопосещение уроков, 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 наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность.

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 специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Пегай Дмитрий Александрович, учитель физической культуры, не имеющий опыта работы в школе, испытывающий трудности с организацией учебного процесса.

Наставник: заместитель директора по УВР, учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории, Грачёва Ирина Николаевна.

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 с наставляемым 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;

-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;

-разрабатывать совместно со специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

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

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

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

Требования к наставляемому 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

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – неопытный педагог», классический вариант поддержки для приобретения специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым 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 продолжается на протяжении 3 лет.

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

3.3. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ на сентябрь-ноябрь 2022г.

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Сентябрь		
	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
	Беседа: «Профессиональные дефициты наставляемого специалиста».	Учитель -наставник
	Составление и утверждение индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
	Беседа : «Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания физической культуры в начальной, основной и старшей школе».	Учитель -наставник
	Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
	Правила заполнения электронного журнала в АИС	Учитель -наставник
Октябрь		
	Беседа: «Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности»	Учитель-наставник
	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Учитель -наставник
	Работа наставляемого в ШМО. Определение темы	Руководитель

	самообразования.	ШМО Учитель -наставник
	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
	Посещение уроков наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
	Консультация: «Олимпиадное движение школьников»	Учитель -наставник
Ноябрь		
	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Учитель -наставник
	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
	Консультация: «Здоровьесберегающие технологии»	Учитель -наставник
	Посещение уроков наставляемого специалиста.	Учитель -наставник