

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КИЯСОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

Рассмотрено на заседании
методического совета
Протокол № 1 от 13 «января» 2024 г.

Утверждено
приказом директора школы
от 15 «января» 2024г. № 3/2

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Наставник:
Митрошина Елена Николаевна,
воспитатель ГПД

Наставляемый:
Чукина Анна Владимировна,
учитель начальных классов

с.Киясово
2024

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в МБОУ «Киясовская СОШ» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ «Киясовская СОШ» (утв. приказом от 01.09.2022 г. №276), Уставом школы.

Описание проблемы (актуальность)

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности.

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

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов.

Цель и задачи наставничества

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования его эффективной системы поддержки

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
- Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов

своей профессиональной деятельности;

– Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Информация о наставнике и наставляемом.

НАСТАВЛЯЕМЫЙ	
Ф.И.О.	Чукина Анна Владимировна
Должность наставляемого	Учитель начальных классов
Квалификационная категория	-
Должность	Учитель начальных классов
Образование	Среднее профессиональное
Какое учебное заведение окончил, факультет	БПОУ УР «Сарапульский колледж социально-педагогических технологий и сервиса»
Год окончания	2022
Квалификация по диплому	Преподавание в начальных классах
Педагогический стаж	8 месяцев
Год последней аттестации	-
Нагрузка	Учитель начальных классов

НАСТАВНИК	
Ф.И.О.	Митрошина Елена Николаевна
Должность наставника	Воспитатель ГПД
Квалификационная категория	высшая
Должность	Воспитатель ГПД
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	ГГПИ им. В.Короленко
Год окончания	1989
Квалификация по диплому	Преподавание в начальных классах
Педагогический стаж	38 лет
Год последней аттестации	2023
Нагрузка	Воспитатель ГПД

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Ожидаемые результаты для всех участников программы

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
10. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

Виды наставничества:

- виртуальное (дистанционное) наставничество;
- реверсивное наставничество;
- традиционная форма наставничества («один-на-один»).

Режим работы: смешанный

Этапы и срок реализации программы

Этап программы	Срок	Задача этапа	Промежуточные результаты каждого этапа
Подготовительный	Март - апрель 2024	Педагог-наставник знакомится с молодым учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.	

Основной	Май – Ноябрь 2024	В совместной деятельности реализуется ПН начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.	
Заключительный	Декабрь, 2024	Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.	

Срок реализации Программы 1 год (2023 год).

3. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Возможные основные направления деятельности:

- научно-теоретические,
- нормативные правовые,
- предметно-профессиональные,
- психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей),
- методические (содержание образования, методики и технологии обучения),
- ИКТ-компетенции, цифровизация образования.

Направления наставнической деятельности	Затруднение	Меры преодоления затруднения / мероприятия	Срок	Срок достижения результатов	Отметка о выполнении	Анализ результатов
Нормативное правовое	Знание и применение ФЗ «Об образовании в РФ», ФГОС НОО, федерального перечня учебников.	Ознакомление с документами. Консультация.	Май 2024			
Предметно-профессиональное	1. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности.	Консультация, обмен опытом.	Май 2024			
	2. Измерение образовательных результатов	Консультация, обмен	Май			

	<p>внеурочной деятельности.</p> <p>3. Представление опыта работы через участие в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>4. Использование здоровьесберегающих технологий.</p> <p>5. Планирование своего рабочего времени для достижения результата.</p>	<p>опытом.</p> <p>Ознакомление с положениями. Консультация.</p> <p>Обмен опытом. Консультация. Посещение уроков.</p> <p>Обмен опытом. Консультация.</p>	<p>2024</p> <p>Октябрь 2024</p> <p>Октябрь 2024</p> <p>Ноябрь 2024</p>			
Методическое	<p>1. Применение современных образовательных технологий.</p> <p>2. Внутренняя и внешняя оценка качества образования.</p> <p>3. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающими, имеющими трудности в обучении.</p>	<p>Обмен опытом. Консультация. Посещение уроков.</p> <p>Ознакомление с локальным и актами.</p> <p>Обмен опытом. Консультация. Посещение уроков.</p>	<p>Сентябрь 2024</p> <p>Сентябрь 2024</p> <p>Ноябрь 2024</p>			

4. КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора / куратор / директор.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании мониторинга и подготовки информационной справки, составленной куратором программ наставничества.

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности в ОО определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы			
Урочная деятельность					
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2			
	Менее 100%	0			
	Имеется положительная Динамика	1			
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное	3			
	50 — 74% - допустимое	2			
	Менее 50% - недопустимое	0			
	Имеется положительная Динамика	1			
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Школьный	Муниципальный	Региональный	Федеральный / международный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 – 4	1	3	4	5
	0 – 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5	6
	20 — 49 %	1	2	4	5
	1 — 19%	0	1	3	4
Внеурочная деятельность					
Участие в проектах, научно-Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 – 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 — 49 %	1	2	3	4
	1 — 19%	0	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					

Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 – 2	1		3	
	3 – 5	2		4	
	6 и более	3		6	

- 76 – 57 баллов — высокий уровень;
- 56 – 36 баллов — средний уровень;
- 35 – 20 баллов — низкий уровень;
- 19 – 0 баллов — недопустимый уровень

5. ИТОГОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

(Итоговая справка предоставляется куратору программ наставничества в образовательной организации)

Наставник (отзыв об итогах и результатах программы) _____

Наставляемый (отзыв об итогах программы) _____

Отметка куратора о выполнении программы: __ выполнена / не выполнена (подчеркнуть нужное):

- плановое завершение;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора ;
- иное