


Большезерская ООШ филиал МБОУ Парнинской СОШ

СОГЛАСОВАНО


Старший методист

Каптурова Г.Я. 

УТВЕРЖДЕНО

Директор Большезерской ООШ

филиала МБОУ Парнинской СОШ

Кукарцева А.В. 

Приказ 28 от 01.09. 2022 г

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
на 2022-2023 учебный год

Составители:

Каптурова Г. Я., старший методист

Кукарцева Г.М., учитель

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставнической деятельности разработана в соответствии с Федеральным проектом «Современная школа» Национального проекта «Образование»; приказом министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 г. № 590-11-05 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества».

Цель программы – создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации работников разных уровней и молодых специалистов.

Программа наставнической деятельности соответствует Положению о системе наставничества педагогических работников Большеозерской ООШ филиала МБОУ Парнинской СОШ (приказ от 17.03.2022 № № 16).

В программе используются следующие термины.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – педагогический работник Большеозерской ООШ, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник школы, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая участников наставничества, направления и перечень мероприятий, нацеленная на устранения профессиональных дефицитов и затруднения наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у молодого педагога (наставляемого лица) 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 наставника с наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

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

Основные задачи программы:

- 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;
- формирование потребности наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях наставляемого лица;

- ориентирование наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления наставляемого лица.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Основные виды деятельности:

- диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей;
- планирование и анализ педагогической деятельности;
- помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
- организация мониторинга деятельности наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 31.05.2023 года.

Применяемые формы наставничества и технологии.

Исходя из образовательных потребностей Большеозерской ООШ целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

Формы и методы работы наставника с наставляемым:

Осуществляя руководство молодым специалистом, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста;
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи молодому специалисту – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытного и начинающего специалиста.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Кукарцева А.В., имеющая небольшой опыт работы в должности директора, испытывающая затруднения в планировании деятельности и работе с документами.

Наставник: Кукарцева Г.М. – бывший директор школы, проработавшая в должности 30 лет.

Требования, предъявляемые к наставнику.

Наставник должен:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- проводить необходимое обучение; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью, вести дневник работы наставника и периодически докладывать куратору о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества.

#### Деятельность наставника:

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

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

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

#### Требования к молодому специалисту.

##### Наставляемый должен:

- 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.

#### Механизм управления программой

##### Основное взаимодействие между участниками:

«опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных).

#### Основными принципами работы с молодым специалистом 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.

На первом этапе наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках. Совместно с куратором составляется план работы. Наставником осуществляется обучение, консультирование, помощь.

На втором этапе наставник реализует план работы и осуществляет персональный контроль, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третьем этапе наставник дает оценку деятельности наставляемого, анализируя реализацию плана работы. Принимается решение об окончании программы наставничества или об ее продлении.

#### План работы наставника.

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
Первый этап	
Беседа, анкетирование «Трудности в работе директора школы»	август
Второй этап	
Беседа: Ближайшие и перспективные планы школы. Инструктаж: Нормативно – правовая база школы. Занятие: Циклограмма директора школы	сентябрь
Занятие: Работа с школьной документацией. Приказы по школе. Консультация: Совещания при директоре	октябрь
Занятие: Посещение и анализ уроков, мероприятий у учителей школы. Реализация плана внутришкольного контроля.	Ноябрь - январь
Индивидуальная беседа: Требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся. Программа повышения качества образования. Занятие: Подготовка отчетной документации.	февраль
Консультация: Проведение педагогических советов.	март
Занятие: Анализ работы школы.	апрель
Третий этап	
Анкетирование: Профессиональные затруднения. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. Анализ выполнения программы наставничества.	май

#### Ожидаемые результаты:

активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;  
повышение профессиональной компетентности молодого педагога;  
обеспечение непрерывного совершенствования качества управления;  
использование в работе новых педагогических технологий.