

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Алексеевская средняя школа имени И. В. Мушкетова
Алексеевского муниципального района Волгоградской области**

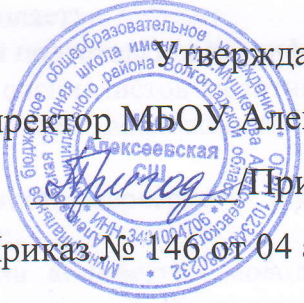
Принято на педагогическом Совете

МБОУ Алексеевской СШ

от «25» марта 2022 г. протокол № 5

Утверждаю.

Директор МБОУ Алексеевской СШ:

 Пригода С.В./

Приказ № 146 от 04 апреля 2022 г.

**Персонифицированная программа
наставничества «Учитель - Учитель»**

Разработчик программы:
наставник: Пригода
Степан Петрович,
руководитель ШМО
учителей физической
культуры

2022 год.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Поддержка молодых специалистов (наставничество) - одна из ключевых задач образовательной политики. Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь необходимых рабочих показателей;
- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;
- снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

Цель программы: оказание методической помощи молодым специалистам, создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодых и 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.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании анализа качества обучения школьников.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, 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 деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и имеющим опыт педагогической деятельности вновь прибывшим в образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых

условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, с традициями коллектива, а также, оказывать методическую помощь в работе.

Данная программа наставничества призвана оптимизировать процесс профессионального становления молодых специалистов, сформировать их мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Она позволяет им своевременно получить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить профессиональную компетентность.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Организация деятельности по методическому сопровождению педагогов предполагает наличие таких рисков, как

- дополнительная нагрузка на сотрудников,
- эмоциональное выгорание молодых специалистов,
- стремление молодых специалистов найти другую работу по разным субъективным причинам.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель и два вновь прибывших специалиста.

• **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с 1.09.2021 г., срок окончания 1.09.2022 года.

• **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель».

Содержание программы

Программа наставничества содержит три этапа:

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

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

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

Среди основных проблем, возникающих в процессе педагогической деятельности молодых специалистов, была выявлена несформированность умений:

- тревожность, неуверенность в силах;
- создать проблемно-поисковую ситуацию на уроке, для повышения мотивации учащихся;
- повышенная утомляемость, трудно справляться с большим количеством дел одновременно;

Исходя из этого, работа с молодыми педагогами строится с учетом основных аспектов.

1. Молодой специалист – наставник: оказание поддержки со стороны коллег.
2. Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к его предмету у детей и их родителей.
3. Планирование работы на краткосрочный и долгосрочный периоды.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: 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.

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

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

На основании программы разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого молодого специалиста, которые содержат следующие пункты:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни школьного коллектива.

Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) **Кашин В. А.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы в должности учителя физической культуры, испытывающий трудности с планированием работы, что влечёт повышенную утомляемость и снижение работоспособности. Это так же вызывает переживание специалистом чувства неуверенности в профессиональной подготовке. В вопросах организации учебного процесса, взаимодействия с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями затруднений не испытывает.

2) **Валько В. А., Медведева О. С.** Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы в должности учителя физической культуры, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы. Медведева О.С. испытывает тревожность, неуверенность в своих силах. Валько В. А. чувствует повышенную утомляемость. Специалистам необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы на новом рабочем месте. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в

овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Им нужно помочь адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую теперь необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, с традициями коллектива, а также, оказывать методическую помощь в работе.

Наставник: Пригода С. П.

Для реализации поставленных в программе задач наставник ведёт работу в двух направлениях как наставник-консультант и наставник-предметник:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания предмета физическая культура.

Механизм управления программой

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

Основными **принципами** работы с молодыми и 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.

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

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

-знакомить молодого 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 молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

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

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

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

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

Требования к молодому 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.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом осуществляет куратор программы наставничества, заместитель директора по УР Емельянова Е.В..

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

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам успеваемости обучающихся, на заседании ШМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвященный теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2021-2022 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

№ п/п	Планируемая работа.	сроки	Исполнители.	Ответственные.	Содержание работы.
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Август	Учителя	Администрация, Наставники.	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Август-сентябрь	Учителя	Администрация, Наставники	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества
3	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества	Сентябрь, октябрь	Учителя.	Администрация	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях. Размещение информации на сайте школы.
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Октябрь	Учителя	Наставники	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве

					(внутри школы)
5	Обучение наставников	Ноябрь	Учителя	Наставники	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
6	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Декабрь Январь Февраль-апрель	Учителя	Наставники	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Пробная встреча наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.
7	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Учителя, ученики	Наставники	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
8	Отчеты по итогам наставнической программы	Май - июнь	Учителя	Администрация, Наставники	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
9	Мотивация и поощрение	Июнь	Учителя, ученики	Администрация, Наставники.	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы

Отчётная форма по итогам четверти 2021-2022 учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам 1 четверти
- 3) Общие сведения по итогам 1 четверти
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.	2021/22	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2021/22	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	2021/22	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2021/22	
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	2021/22	