**Информационная карта программы**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Учреждение | муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Сергинская средняя общеобразовательная школа» |
| 2.Полное название программы | персонализированная программа наставничества |
| 3.Сведения об авторах: |
| 3.1.Ф.И.О. автора программы, должность | Селезнева Нина Николаевна, заместитель директора по ВР |
| 4. Сведения о программе: |
| 4.1. Нормативная база | Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ«Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные,муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующиеобразовательную деятельность, деятельность в сфере наставничествапедагогических работников |
| 4.2. Область применения | образование |
| 4.3.формы наставничества | «Учитель - учитель» |
| 4.4.Продолжительность  | 1 год |

Сведения о молодых и вновь прибывших специалистов

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество: | Шудегова Ольга Васильевна |
| Образование: | высшее образование ГГПИ им. В.Г. Короленко |
| Специальность: | Психолого – педагогическое образование |
| Педагогический стаж: | 4 |
| Место работы: | МБОУ «Сергинская средняя школа» |
| Должность: | Педагог - психолог  |
| Класс: | 1-11 |
| Квалификационная категория | Соответствие занимаемой должности |

**1.1.Пояснительная записка**

 Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов — одна из ключевых задач образовательной политики.

**Актуальность разработки программы наставничества**

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.

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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

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

**1.2 .Цель и задачи**

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

 **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.

З) 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)Оценить результаты программы и ее эффективность.

**1.3.Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав школы. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

**1.4. Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до З лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

*Цели и задачи формы.*

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

**2. Комплекс организационно-педагогических условий реализации программы наставничества**

**2.1 Основные участники программы и их функции**

Наставляемые: Шудегова Ольга Васильевна, педагог – психолог, опыт работы 4 года

Наставник для специалиста: Селезнева Нина Николаевна, заместитель директора по ВР

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет функцию и относятся к следующему типу наставника: 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 специалиста.

**2.2. Механизм управления программой**

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 1год.

*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;

-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 воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-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.

**Требования к 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.

*Формы и методы работы с новым специалистом*: беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

# НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Формы контактов наставника и наставляемого

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Форма | Описание |
| 1 | Прямое | Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке |
| 2 | Опосредованное | Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к мини |
| З | Индивидуальное | Закрепление за наставником одного наставляемого |
| 4 | Открытое | Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого |
| 5 | Скрытое | Наставник незаметно воздействует на наставляемого |

# План мероприятий

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | Сроки реализации | Ответственные |
| 1. | 1. Проведение собеседования с наставником.2.Проведение организационной, встречи наставника и наставляемого:«Составление плана работы молодого специалиста». | сентябрь | Заместитель директора НаставникиНаставляемые |
| 2. | 1.Изучение нормативно правовой базы школы, положения о наставничестве.2.Требования к оформлению школьной документации.3.Беседы с педагогом по результатам первой четверти | октябрь | Заместитель директораНаставникиНаставляемые |
| 3. | Наблюдение занятий, внеклассных мероприятий наставником. | ноябрь | Заместитель директора |
| 4. | 1.Проведение встречи наставника и наставляемого: «Организация индивидуальной работы с учащимися». | декабрь | НаставникиНаставляемые |
| 5. | 1. Взаимопосещение занятий. 2.Встреча наставников наставляемых: «Самообразование педагога». | январь | НаставникиНаставляемые |  |
| 6. |  Беседа «Участие психолога в анализе занятия» | февраль | НаставникиНаставляемые  |
| 7. | Встреча наставника и наставляемого. | март | НаставникиНаставляемые |
| 8. | 1.Участие специалиста в заседании МО.2. Проведение заключительнойвстречи наставника и наставляемого  | апрель-май | Наставники НаставляемыеЗаместитель директора  |