**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Федоровская средняя общеобразовательная школа № 5»**

**Персонализированная программа**

**наставничества**

«Молодой специалист»

Наставник: Ишкузина Ольга Дмитриевна

Квалификационная категория, стаж: первая, 22 года

Должность наставника: учитель

Специализация: математика

Дата начала и завершения программы: 2024-2025 уч.год

ФИО наставляемого: Умарова Нигора Авазбек Кизи, учитель математики

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Название | Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учрежденияМОБУ «Федоровская СОШ № 5» |
| Нормативно- правовая база | * Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).
* «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-p.
* Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.
* Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).
* Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013

№ 30550.* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным

общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». |
| Цель | Формирование эффективной системы наставничества дляподдержки и самореализации молодого педагога, осуществление профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; передача педагогического и методического опыта молодому специалисту. |
| Задачи | Создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.Организация методической работы с наставляемым в условиях работы нашей школы.Мобилизация внутренних ресурсов педагога на результат успешности в профессиональной деятельности.Организация помощи к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей. |
| Основная идея | Работа по данной программе наставничества запускает процесс профессионального становления молодого учителя, формирует у него мотивация к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. |
| Ожидаемыерезультаты | -быстрое и легкое вхождение молодого педагога в педагогический коллектив нашей школы;* формирование профессионально-компетентного учителя математики
* формирование умений анализировать причины успехов и

неудач, рефлексия и самодиагностика своей педагогической деятельности; -осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;* реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной

компетентности, достижение высоких результатов деятельности;* рост рейтинга молодого учителя среди участников образовательных отношений школы, района.
 |
| Основныеисполнители | Учитель-наставник (наставник) Ишкузина О.Д., молодой специалист (наставляемый) Умарова Н. А. |
| Теоретическаязначимость | Определение основных направлений совершенствованияметодической деятельности в работе с наставляемым учителем |
| Практическаязначимость | Позитивные изменения профессиональной деятельности наставляемого педагога. Помощь и сопровождение со стороны наставника во всех направлениях учебно-воспитательного процесса. |

**Актуальность программы**

Система образования постоянно нуждается в компетентном, ответственном и мобильном педагоге. Учитель 21 века должен быть способен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить разностороннюю поддержку более опытного коллеги.

Программа предполагает реализацию в школе в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей:

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

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское.

Срок реализации программы: 1 год.

Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества

Цель: организация наставничества с целью оказания методической помощи молодому учителю математики, информатики.

 Задачи:

1. Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста (наставляемого);
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
3. Организовать методическую работу с наставляемым в условиях школы.
4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.
5. Адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в лицее, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Планируемые результаты реализации:

* + повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
	+ повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников;
	+ повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и компетенций учителя 21 века;
	+ позитивная социальная адаптация молодого специалиста в небольшом женском педагогическом коллективе.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать следующие критерии:

 -Повышение самоуважения и уверенности в себе

-Расширение профессиональных знаний и умений, внедрение новых педагогических технологий в свою педагогическую деятельность

-Формирование своей системы работы

-Педагогический рост и карьерная мобильность

Требования к учителю-наставнику

**Наставник**— участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник всевозможных педагогических событий).

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитыми профессиональными умениями.

Учитель-наставник обязан:

* знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
* способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
* ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;
* способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемому

* изучать нормативные документы, определяющие их 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.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник способствует быстрейшей адаптации наставляемого к педагогической деятельности, предоставляя возможность использования методических, психолого-педагогических, управленческих, нормативно- правовых ресурсов, имеющихся у него.

Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

* Проектирование. Высококлассные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
* Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
* Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
* Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
	+ обеспечение качества прохождения аттестации учителем;
	+ участие педагога в инновационной деятельности;
	+ участие педагога в конкурсах профессионального мастерства;
* Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе школы, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

**Формы и методы работы с наставляемым:** 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.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этапы | Сроки | Функции |
| 1. | Подготовительный | Август – сентябрь | Управленческая,прогностическая. |
| 2. | Организационный | Сентябрь – октябрь | Диагностическая,методическая |
| 3. | Практический | Октябрь – май | Деятельностная,аналитическая |
| 4. | Обобщающий | Май – июнь | Деятельностная, аналитическая,прогностическая |

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА УМАРОВОЙ Н. А., УЧИТЕЛЯ МАТЕМАТИКИ, ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА ИШКУЗИНОЙ О.Д., УЧИТЕЛЯ МАТЕМАТИКИ.**

ИОМ составлен индивидуально, в зависимости от запросов наставляемого и выявления проблемных зон молодого специалиста.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат** |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития | август | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |
| 1.2. | Провести беседы с наставником, для уточнения зон профессионального развития | сентябрь |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональныхзатруднений  | сентябрь | Разработаны меры преодоления профессиональных затруднений |
| **Раздел 2. Вхождение в должность** |
| 2.1. | Познакомить с уставом школы, особенностями, направлениями работы, основными локальными актами школы. | август | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениямиработы в школе, изучены основные локальные акты школы |
| 2.2. | Показать помещения школы (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, | август | Хорошая ориентация в здании школы, знание аварийных выходов |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.3. | Познакомить с педагогическим коллективом и наладить взаимодействие с ним | сентябрь | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |
| 2.4. | Предложить изучить сайт школы, страничку школы в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности школы | сентябрь | Хорошая ориентация по сайту, на страницах школы в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете |
| 2.5. | Предложить изучить методику построения и организации результативного учебного процесса | сентябрь | Организован результативный учебный процесс по математике и информатике |
| 2.6. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей | сентябрь | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей |
| 2.7. | Научить анализировать результаты своей профессиональной деятельности | Сентябрь, октябрь | Изучены и внедрены методы анализапланов деятельности педагога, применяемых методов обучения в математике и информатике |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника** |
| 3.1. | Предложить изучить психологические и возрастные особенности обучающих средней и старшей школы | сентябрь | Изучены психологические и возрастные особенности обучающих средней и старшей школы, которые учитываются при подготовке к урокам и внеурочным занятиям |
| 3.2. | Помочь освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога | сентябрь | Освоены эффективные подходы к планированиюдеятельности педагога |
| 3.3. | Познакомить с успешным опытом организации внеклассной деятельности | В течение года | Изучен успешный опыт организации таких воспитательных мероприятий, составлен план ВР с классом |
| 3.4. | Предложить изучить успешный опыт организации работы с родителями  | В течение года | Совместно с наставником подготовлены и проведены родительские собрания, создан родительский чат |
| 3.5. | Оказать помощь в освоении успешного опыта учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по математике и информатике и пр.) | В течение года | Составлены технологические картыуроков и конспекты тем по математике  |
| 3.6. | Предложить изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности школы | В течение года | Изучены проекты школы по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога, ознакомлен с положением об учебном индивидуальном проекте |
| 3.7. | Показать оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога | В течение года | По формату подготовлены и оформляются документы, заполняется ЭЖ |
| 3.8 | Предложить изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) | В течение года | На основе изучения успешного опыта организации профразвития в школе разработан ИОМ педагога на год |
| 3.9 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций(между педагогом и родителем, педагогом и коллегамии пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования | В течение года | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога привозникновении конфликтныхситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики |
| 3.10 | Познакомить с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности | В течение года | Изучена практика разработки и внедрения пед. технологий по математике и информатике |
| 3.11 | Оказать помощь в подготовке и участии в конкурсах профессионального мастерства, педагогических олимпиадах.  | В течение года | Участие в конкурсах, олимпиадах.  |
| **Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику** |
| 4.1. | Включение межпредметного материала в планыработы наставляемого с обстоятельными рекомендациями | В течение года | Собеседование |
| 4.2. | Анализ и выбор положительного из опыта коллег | В течение года | Умение видеть наиболее успешные формы организационнойдеятельности |
| 4.3. | Совместное посещение уроков (мероприятий) коллег | В течение года | Составление каталогаположительного опыта |
| 4.4. | Проведение и разбор собственных (наставляемого) уроков (мероприятий) по наиболее трудным проблемам | В течение года | Совместное обсуждение исоставление плана выхода из затруднительных ситуаций |
| 4.5. | Проведение открытых уроков (мероприятий) с посещением наставника и последующим анализом поразличным педагогическим проблемам | В течение года | Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций |
| 4.6. | Оказание помощи по подготовке обучающихся к участию в конференциях, олимпиадах, конкурсах, к написаниюисследовательских работ | В течение года | Совместная работа педагогов |
| 4.7. | Начальный этап в подготовке к аттестации учителя(изучение нормативно-правовых актов, регулирующих аттестацию педагогов, выбор формы повышения квалификации, составление итогового отчета для администрации школы, написание самоанализа,накопление материала для портфолио). | В течение года | Самообразование |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника «\_\_ » \_ 20 г. | Подпись наставляемого сотрудника «\_\_\_\_» \_ \_ 20\_\_ г. |