

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

<p>Название</p>	<p>Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МОБУ «Федоровская СОШ № 5»</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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-р. - 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. № Р-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».
<p>Цель</p>	<p>Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодого педагога, осуществление профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; передача педагогического и методического опыта молодому специалисту.</p>

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.
Ожидаемые результаты	- 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.
Основные исполнители	Учитель-наставник (наставник) Ишкузина О.Д., молодой специалист (наставляемый) Умарова Н. А.
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемым учителем
Практическая значимость	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, личного 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 быстрой 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. Высококласные 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 профессиональных затруднений	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 направлениями работы 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 анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения в математике и информатике
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника			
3.1.	Предложить изучить психологические и возрастные особенности обучающихся средней и старшей школы	сентябрь	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся 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 планированию деятельности 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 карты уроков 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 коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	В течение года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций 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 планы работы 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 организационной деятельности
4.3.	Совместное посещение уроков (мероприятий) коллег	В течение года	Составление каталога положительного опыта
4.4.	Проведение и разбор собственных (наставляемого) уроков (мероприятий) по наиболее трудным проблемам	В течение года	Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций
4.5.	Проведение открытых уроков (мероприятий) с посещением наставника и последующим анализом по различным 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 написанию исследовательских 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.