

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МОКРУШАНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
БЕЛОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

РАССМОТРЕНА И ПРИНЯТА
на педагогическом совете
муниципального казенного
образовательного учреждения
« Мокрушанская средняя
общеобразовательная школа» Беловского
района Курской области
Протокол от «31» августа 2023 г. № 6

УТВЕРЖДАЮ:

Приказ от «31» августа 2023 г. № 100
Директор муниципального казенного
образовательного учреждения
«Мокрушанская средняя
общеобразовательная школа»
Беловского района Курской области
Е.А. Сульженко



**Программа
наставничества
«Вместе к успеху»
(учитель - учитель)**

**Составила :
Шмалько Т.В.,
заместитель директора по УВР**

с. Мокрушино, 2023

1. Пояснительная записка.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. На сегодняшний день такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях ставит не только национальный проект «Образование», но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Опытным, как и начинающим педагогам, необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, в использовании современных образовательных технологий. Нужно помочь им адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренными, с ОВЗ, детьми «группы риска».

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать у опытных педагогов мотивацию самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

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

Цель программы: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Мокрушанская средняя общеобразовательная школа» Беловского района Курской области (Мокрушанская СОШ)

Задачи:

- Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.
- Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых .
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы участники которой, находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. **Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

2. Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- ✓ Конституция Российской Федерации.
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012г. N273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- ✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- ✓ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р)
- ✓ Гражданский кодекс РФ.
- ✓ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- ✓ Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г. «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».

Нормативные правовые акты Мокрушанской СОШ

- ✓ Устав Мокрушанской СОШ
- ✓ Программа развития Мокрушанской СОШ

Срок реализации программы: 1 год сентябрь 2023 – май 2024 года

1- й этап – адаптационный

Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации (анкетирование, тестирование, собеседование, посещение занятий)

2- й этап – основной (проектировочный)

Педагог-наставник вместе с педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития наставляемого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. (Беседы, консультации, посещения и обсуждение занятий).

Педагог-наставник курирует проведение родительских собраний, участие педагога в заседаниях педагогического совета, разработку занятий, презентацию себя, как педагога.)

3- й этап – контрольно-оценочный.

Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности наставляемого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы (отчеты).

2. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Наставник-лидер педагогического сообщества – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем; контролирует самостоятельную работу наставляемого педагога.

Наставляемый – выполняет план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работает над повышением своего профессионального мастерства, овладевает практическими навыками; профессионально строит свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы; повышать свой профессиональный уровень.

Механизм управления программой

1)Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;

- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

2) Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым

- индивидуальное консультирование
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др).

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед.

План реализации мероприятий программы наставничества в Мокрушанской СОШ

№	Мероприятие	сроки	Деятельность наставника	Результат работы
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого	сентябрь	Подбор диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Аналитическая справка, отражающая проблемы
2	«Проблемы и успехи педагогической деятельности». Ознакомление с методикой оценки общей	октябрь	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания

	одаренности (А.Савенков).			
3	Индивидуальные консультации	по запросу	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Программа
4	Разработка технологической карты индивидуального маршрута филологически одарённого ученика	ноябрь	Организация работы «Круглого стола»	Карта индивидуально го маршрута
5	Разработка плана индивидуальной работы с филологически одарённым ребёнком	декабрь	Организация работы «Круглого стола»	План
6	Разработка мониторинга результативности работы учителя с одаренными детьми	март	Организация работы «Круглого стола»	Мониторинг
7	Создание банка материалов	апрель		Банк заданий

	нестандартных заданий по русскому языку и литературному чтению			
8	Открытые занятия наставляемого, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.	апрель		Методическая разработка
9	Освоение современных образовательных технологий	в течение года	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов	Протоколы
10	Создание портфолио наставляемого	май	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио Спицыной Т.Г.

3. Оценка результатов программы и ее эффективности.

Ожидаемые результаты :

для наставляемого педагога:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в ориентации на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности ;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для Мокрушанской СОШ

- трансляция профессионального опыта работы;
- рост профессионального мастерства педагогов;
- повышение уровня образовательной деятельности в организации.

Индикативные показатели

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС ОО.
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД обучающихся.
7. Становление педагога как профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения. **На начало года :**

Анкета наставляемого

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником_____
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?__
3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?_
4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?_
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?
6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни?
7. Что Вы ожидаете от программы?

8 Что для Вас является особенно ценным в программе?

9 Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым? _____
2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе?
4. Насколько полезными/ интересными будут личные встречи с наставляемым? _____
5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу? _____
6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого? _
-
7. Насколько вам нравится работать наставником? _____
8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы?

Конец года.

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1. Насколько комфортно было общение с наставником?
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?
5. Насколько полезна была помощь наставника?
6. Насколько был понятен план работы с наставником?
7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

10.Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? 11.
Что для Вас особенно ценно было в программе?

12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

13. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

14. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

15.Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества

(для наставника)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?
4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи
5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?
6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
9. Насколько понравилась работа наставником?
- 10.Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?_____

12. Что особенно ценно для Вас было в программе?

13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Оценка наставников по заданным параметрам.

Инструкция: Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: _____

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Умение донести свою мысль, материал	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	

Оценка наставляемого по заданным параметрам.

Инструкция: Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: _____

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца	
Саморазвитие	

Здоровье сбережение	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	