

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 9» С. КАМЕНКА
ЧУГУЕВСКОГО РАЙОНА ПРИМОРСКОГО КРАЯ

УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального казённого
образовательного учреждения «Средняя
образовательная школа № 9»
с. Каменка Чугуевского района
Приморского края

Е. А. Лосяк

2023 г.

Приказ МКОУ СОШ № 9 с. Каменка
от 05.09.2023 г. № 262 - А



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 9» С. КАМЕНКА
ЧУГУЕВСКОГО РАЙОНА ПРИМОРСКОГО КРАЯ

на 2023 – 2024 учебный год

2023 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование образовательной организации	Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9» с. Каменка Чугуевского района Приморского края
Юридический адрес:	692608, Приморский край, Чугуевский район, с. Каменка, ул. Магистральная, д. 29
e-mail	school_9_07@mail.ru
Адрес в сети «Интернет»	http://www.каменка-школа9.чуг-обр.рф/
Руководитель образовательной организации	Лосюк Екатерина Александровна
Лицензия	№ 166 выдана 01 июня 2017 года Департаментом образования и науки Приморского края бессрочно
Свидетельство о государственной аккредитации	№ 185 выдана 24 декабря 2015 года Департаментом образования и науки Приморского края
Срок реализации	1 год
Целевая группа	Молодые учителя со стажем работы менее 3 лет
Ожидаемый результат	100 % учителей оставшихся работать в школе после второго года работы
Разработчик	Лосюк Екатерина Александровна, директор

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» с. Каменка (далее – образовательная организация) разработана в соответствии с положением о наставничестве, утвержденным приказом МКОУ СОШ № 9 с. Каменка от 31.08.2021 г. № 191 – А.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. Образовательная организация расположена в сельской местности менее 600 человек и является в селе самым многочисленным устойчиво функционирующим учреждением. За последнее десятилетие наблюдается отток выпускников из села, которые не возвращаются по окончании ВУЗов в родную школу. С каждым годом педагогический коллектив становится старше и меньше в количественном отношении. Педагоги по возрасту, по причине болезней уходят на заслуженный отдых. Возникла острая потребность в специалистах. Решение данной проблемы нашли в привлечении к работе в школе людей, имеющих высшее образование и прошедших профессиональную переподготовку по педагогике и методике преподавания учебных предметов.

Поддержка начинающих свою педагогическую деятельность учителей – одна из ключевых задач образовательной политики школы. Ей 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 начинающего учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ» для получения ожидаемых результатов.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель наставничества – успешное закрепление в должности педагога начинающего учителя, прошедшего обучение по программе профессиональной переподготовки «Педагогика и методика преподавания учебного предмета» с присвоением квалификации «Учитель», до 2024 года, повышение его профессионального потенциала.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

2. РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ В РАМКАХ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМОЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Форма наставничества	Ролевая модель
Учитель-учитель (педагог-педагог)	«Опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения начинающим педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».


Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

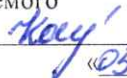
Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника –
Калюк Наталья Викторовна, учитель физики и математики.

Ф.И.О. и должность наставника –
Грибенчук Татьяна Алексеевна, учитель физики и математики

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2023 г. по «25» мая 2024 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь 2023	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Сентябрь 2023			
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	В течение года	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника					
2.1.	Освоить эффективные подходы к планированию уроков	В течение года	Освоены эффективные подходы к планированию уроков.		
2.2.	Решение задач по математике и физике, вызывающих сложности	В течение года	Освоены методы решения сложных задач по математике и физике		
2.3.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление отчета по самообразованию)	Январь-март	Составлен отчет по самообразованию		
2.5.	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	В течение года	Изучена практика разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		
2.6.	Подготовить аналитическую справку	Май 2024	Подготовлена аналитическая справка		

Подпись наставника  Т. А. Грибенчук

Подпись наставляемого сотрудника  Н. В. Калюк
«05» сентября 2023 г.

4. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ

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

Основными **принципами** работы с вновь прибывшим специалистом 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 вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

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

- изучать деловые и нравственные качества начинающего 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 начинающим специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- разрабатывать совместно с начинающим специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать начинающему 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 начинающего 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 начинающего специалиста, результатах его труда;

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

Требования к начинающему 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.

5. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контроль и оценка работы наставляемых, наставников и всей программы в целом возлагается на руководителя образовательной организации.

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

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИПР.