

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

УТВЕРЖДАЮ:

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

Е. А. Лосяк

2024 г.

Приказ МКОУ СОШ № 9 с. Каменка
от 27.08.2024 г. № 242 - А



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

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

на 2024 – 2025 учебный год

2024 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	<u>school_9_07@mail.ru</u>
Адрес в сети «Интернет»	<u>http://www.каменка-школа9.чуг-обр.рф/</u>
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 третьего 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 2025 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 –
 Менькова Людвиг Зеновьевна, учитель математики

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2024 г. по «25» мая 2025 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 2024	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 2024			
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 2025	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 2025	Подготовлена аналитическая справка		

Подпись наставника _____ Л. З. Менькова

Подпись наставляемого
 сотрудника _____ Н. В. Калюк
 « ____ » _____ 2024 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.