

Принято
к утверждению
на педагогическом совете
Протокол №1
от «31» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директора МОУ «Дондыкарская СОШ»

Н.С.Коротаева

Приказ № 50.1 от 01.09.2023 г.



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

«Руководитель-руководитель»

на 2023- 2024 учебный год

Содержание программы

I. Пояснительная записка

II. Содержание программы

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.

Приложения

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества по модели «Руководитель-руководитель» МОУ «Дондыкарская СОШ» составлена в соответствии с Положением о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Глазовского района, Положением о наставничестве МОУ «Дондыкарская СОШ».

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Современной школе 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. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Особенно в наставничестве нуждаются начинающие руководители, т.к. у многих из них нет специального управленческого образования, чаще всего это выпускники педагогических ВУЗов. Им необходимо не только ориентироваться в изменяющейся нормативно-правовой базе, но и учиться принимать управленческие решения, руководить коллективом, выстраивать взаимоотношения как с коллегами, так и с родителями, обучающимися, социальными партнерами.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого руководителя, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами, составляющими администрацию школы, на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как была введена должность советника директора по воспитанию, которая является начинающим педагогом.

1.2 Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества модели «Руководитель-руководитель» направлена на достижение следующей **цели**: 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 начинающих руководителей (представителей администрации)

Задачи:

1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества управленческой деятельности.

4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.3 Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 31.08. 2024 года.

1.4 Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста-администратора (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом-администратором, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, тьюторство, медиация.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемая:

Хаймина Д.Б. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для вновь прибывшего специалиста:

Куратор программы: Русских О.Р., заместитель директора по ВР

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет **функцию**

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

2.2. Механизм управления программой

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

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами 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 молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

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

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к администрации школы, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

Требования к молодому 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.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого и наставника, а также реализацию программы в целом будет руководитель образовательной организации и методисты УО.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании кафедры, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого руководителя в педагогическую и административную работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

План реализации мероприятий программы наставничества на 2023/24учебный год

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
	-Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. -Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. -Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы. -Требования к оформлению школьной документации. -Закрепление за молодыми специалистами наставников. -Определение темы по	август-сентябрь	Директор школы, зам. директора по УВР, наставники

	самообразованию. -Практические занятия: Планирование и организация работы с детским самоуправлением и детскими общественными объединениями		
	-Организация работы наставников. -Составление плана работы молодого специалиста. -Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.	сентябрь - октябрь	Зам. директора по УВР, наставники
	-Занятие: Работа с школьной документацией. -Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, акциям.	ноябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	-Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; -Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»	декабрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	-Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические аспекты взаимоотношений с обучающимися-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	январь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, Наставники
	-Посещение мероприятий молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. -Анализ и самоанализ мероприятия -Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в образовательном процессе. КТД."	февраль	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	-Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	март	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	-Практическое занятие: Введение в активные методы взаимодействия (превращение модели в игру, имитационные игры). -Беседа: Содержание формы и методы	апрель	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

	работы педагога с родителями.		
	-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. -Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами	В течение года	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	В течение года	Наставник
	-Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР	ежемесячно	Зав. Библиотекой руководитель МО, наставники
	-Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. -Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. -Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	май	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

(Приложение 1)

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Разработать дорожную карту реализации программы.	Куратор программы Команда программы
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с	Куратор Команда

		поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы	программы
3	Мотивация	Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	Куратор Команда программы
5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы.	Куратор Команда программы

(Приложение 2)

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	
5	Организация целенаправленной работы	

	со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	
--	--	--