

Утверждаю
И.о. директора
МОБУ СОШ
с. Белое Озеро:

_____/Лебедев П.В./

Учитель-учитель
на 2023-2024 год

С.Белое Озеро 2023 год

Пояснительная записка

Необходимость разработки программы «Наставничество» (далее - Программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы. При разработке Программы учтена структура профессиональной готовности педагога к выполнению функций наставника. Профессиональная готовность педагога к выполнению функций наставника включает следующие структурные компоненты: мотивационный, когнитивный и технологический компоненты готовности педагога к выполнению функций наставника.

Развитие системы наставничества в школе предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных, системы стимулирования и др.

Цель внедрения Программы - раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности - молодых специалистов МОБУ СОШ с. Белое Озеро.

Задачи наставничества в школе:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в районе;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

Сроки реализации программы

Программа является документом, определяющим стратегию развития наставничества в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении средней общеобразовательной школе с. Белое Озеро муниципального района Гафурийский район на 2023-2024 гг.

Участники Программы

Наставник – Асадуллина Анастасия Михайловна (педагог со стажем работы в должности заместителя директора по воспитательной работе)

Наставляемый - Клокова Зульфия Ванцетовна (заместитель директора по учебно-воспитательной работе без опыта).

Содержание деятельности

1. Диагностика затруднений неопытного педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение и анализ воспитательных мероприятий педагога.
3. Консультация и помощь в написании программ воспитания в школе на уровнях НОО, ООО, СОО.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства неопытного педагога (взаимопосещение, поездки на заседания/семинары районного уровня).
6. Демонстрация опыта успешной педагогической воспитательной деятельности опытными учителями-классными руководителями.
7. Сопровождение неопытного педагога в ведении отчетной документации по учебно-воспитательной работе.
8. Изучение методической литературы по вопросам воспитания.

Ожидаемые результаты

- Успешная адаптации неопытного педагога в школе;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков организации воспитательного процесса в школе;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе современных педагогических технологий;
- умение проектировать, анализировать воспитательную работу на основе сложившихся традиций школы и нововведений, требующих образовательными стандартами.

Календарный план работы по программе «Наставничество»

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы	Сроки
Работа с документацией	Формирование отчетных форм по итогам проведенных мероприятий.	Отправка отчетов по электронной почте	в течение года
	Знакомство с циклограммой районных отчетов.	Отчетные формы	1-ая неделя сентября
	Обобщение работы наставника по организации ШМО классных руководителей	Создание папки по методическому объединению классных руководителей	Первая половина сентября
Воспитательная и методическая работа	Составление плана работы школы	Знакомство с программами воспитания на сайте edsoo.ru	До 5 сентября
	Анализ состояния УВР школы за определенный промежуток времени.	Анализ учебно-воспитательной работы за полугодие, за год	Декабрь, июнь
	Консультации по частным вопросам методики проведения педагогических советов.	Подбор сценариев	В течение года
	Изучение методической литературы по вопросам учебновоспитательного процесса.	Использования новых методик в процессе работы	В течение года

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации программ наставничества - система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Мониторинг

программы наставничества состоит из двух основных этапов – это мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества и мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- динамику и процент обучающихся наставляемого, успешно принявших участие в воспитательных мероприятиях разного уровня;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение воспитательно-образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации менее опытного специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.