

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение
«Тотемская средняя общеобразовательная школа №2»
(МБОУ «Тотемская СОШ №2»)**

СОГЛАСОВАНО:

С педагогическим
советом

Протокол №1 от
28.08.24

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора школы
Приказ № от 28.08.2024г

**Персонализированная программа
наставничества**

Составитель:

Пучкова Л.Г.,

учитель начальных классов

Тотьма
2024 г.

Программа наставничества для педагогов на 2024-2025 учебный год

1. Общие положения программы наставничества

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников МБОУ «Тотемская СОШ №2», призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

2. Определение основных понятий

Наставник — специалист-практик, которому поручено обучение педагогическим технологиям, реализуемой образовательной программе, корпоративной культуре, курирующий стажеров непосредственно на рабочем месте.

Профессиональная адаптация – это система мероприятий, направленная на трансляцию новым и молодым сотрудникам стандартов и правил организационной культуры образовательной организации, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей

Профессиональное обучение на рабочем месте – система подготовки персонала, проводимая на рабочих местах или в учреждениях дополнительного профессионального образования, строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной должности, с привлечением наставников или тьюторов.

Педагоги — сотрудники, которые приняты на педагогические должности.

3. Цели Программы:

- развить культуру наставничества в образовательной организации;
- сократить срок профессиональной адаптации;
- формализовать процесс профессиональной адаптации.

4. Задачи Программы:

- создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;
- повысить качество процесса обучения;

5. Целевая группа:

Программа предназначена для педагогов:

- новый специалист (НС) специалист с опытом работы, находящийся на испытательном сроке
- молодой специалист (МС) — специалист с опытом работы по специальности до 3-х лет или специалист, работающий 1-3 года в данном образовательном учреждении.

6. Сроки Программы: 1 год

7. Методы Программы:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента;
- формирование умений выполнения образовательных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

8. Критерии оценки эффективности программы:

- на основании оценки качества работы наставников;

9. Оценку эффективности работы Программы осуществляет заместитель директора по УВР. Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающему сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам.

10. Порядок формирования группы наставников:

В образовательной организации наставник назначается на основании личного заявления, по итогу рассмотрения кандидатуры на педагогическом совете, утверждается приказом руководителя. Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника.

- Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев:
 - наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (специалист Высшей категории);
 - опыт работы не менее 5 лет в образовательной организации;
 - способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
 - хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

11. Порядок проведения Программы:

- Заместитель директора назначает новому сотруднику наставника в первый день выхода на работу;
- у одного наставника может быть один педагог или несколько;
- при наличии ошибок у учителя, совместно с наставником, разбирает причину их появления и проводит работу по устранению ошибок.

12. Контроль:

- Качества работы наставника осуществляет заведующий на основании:
 - анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);
 - выявления уровня профессиональной подготовки учителя;
 - получения обратной связи от учителя по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки заместитель по УВР доводит до наставника в форме развивающей обратной связи не реже 1 раза в каждый месяц работы с учителем.

- Оценку деятельности учителя осуществляет заместитель директор по УВР и наставник на основании:

- какие функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания;
- насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых вопросов по формированию функциональной грамотности;

13. Вознаграждение наставников

13.1. После успешного прохождения месячного срока наставник получает премию за наставничество в соответствии с действующим Положением о доплатах и надбавках.

13.2. При неудовлетворительном прохождении новым сотрудником испытательного срока заместитель директора по УВР:

- вносит предложение по дополнительному обучению наставника;
- рассматривает возможность исключения сотрудника из состава наставников.

14. Ответственность:

14.1. За качество работы наставника – заместитель директора по УВР.

14.2. За организацию и качество передачи теоретических и профессиональных навыков, за качество работы сотрудника, предотвращение ошибок – наставник.

1. Персонализированная программа наставничества для оказания методической помощи молодым специалистам (воспитателям)

Период реализации программы - с 01.09.2024 по 24.05.2025

№	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки
1	Оказание помощи педагогу в составлении плана работы по самообразованию, рекомендации по участию в конкурсе «Учитель года».	Консультация.	Попова Л.Г. Шабанова Е.П.	Октябрь 2024
3	Совместная разработка технологических карт к занятиям на основе представленных в методической литературе. Подготовка уроков на конкурс «Учитель года»	Совместная разработка педагогом (наставляемым) и наставником технологических карт к занятиям.	Попова Л.Г. Шабанова Е.П.	Ноябрь 2024
4	Самостоятельное проведение уроков, внеурочных занятий, воспитательных мероприятий на основе составленных технологической карты. Выявление проблем, связанных с формированием функциональной грамотности на уроках.	Проведение конкурсных уроков на 3-4 классах	Попова Л.Г. Шабанова Е.П.	Декабрь, Январь 2024 – 2025г
5	Теоретические аспекты формирования функциональной грамотности на уроках в начальной школе, методические рекомендации	Изучение методов и приёмов	Попова Л.Г. Шабанова Е.П.	Январь 2025
6	Практические аспекты формирования функциональной грамотности на уроках	Посещение урока	Попова Л.Г. Шабанова Е.П.	Январь 2025
7	Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга сформированности функциональной грамотности детей в конце учебного года.	Совместная формулировка выводов по результатам Мониторинга. Итоги работы.	Попова Л.Г. Шабанова Е.П.	Май 2025

