

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЧЫРГАКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
ДЗУН-ХЕМЧИКСКОГО КОЖУУНА
РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

Рассмотрено на
заседании
Педагогического совета
Протокол №1
«30» августа 2022г.



Утверждаю:
Директор школы
Сат А.А./

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ - ПЕДАГОГ»
2022-2024гг.**

**Составила: директор школы
Сат Азиана Алексеевна**

Срок реализации: 2 года

Чыргакы, 2022

Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ,

- Распоряжением Министерства Просвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

- Письмом Министерства Просвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися),

- Положением о наставничестве МБОУ Чыргакинской СОШ Дзун-Хемчикского кожууна;

- «Дорожной картой» по реализации Программы системы наставничества педагогических работников МБОУ Чыргакинской СОШ Дзун-Хемчикского кожууна;

Актуальность внедрения программы наставничества

Наставничество - вид деятельности социально активных людей, готовых принять, понять, помочь, научить, проконсультировать, передавать свой позитивный опыт. Передавая опыт и свои знания, каждый осознает свою значимость и берет на себя ответственность в создании благополучной атмосферы и развития среды, в которой он находится. Актуальность программы наставничества определена государственной политикой в области образования и определяет стратегию развития школы.

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. Важной задачей образования на сегодняшний день является привлечение в образовательную сферу талантливой и профессиональной молодежи; повышение престижа и социальной значимости профессии педагога; улучшение качества образования. Проблема образовательного учреждения заключается не только в привлечении молодых специалистов в школу, но и закреплении в системе образования. Необходимы дополнительные меры поддержки молодых учителей и важным этапом является наставничество.

Цель наставничества – успешное закрепление педагога в должности заместителя директора по учебной работе, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание в школе образовательного пространства для адаптации, взаимодействия, обучения, обмена опытом.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку назначенному на должность педагогу.
2. Способствовать планированию карьеры, мотивации к повышению квалификационного уровня.
3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности.
4. Оценивать уровень профессионального мастерства педагога в качестве заместителя директора

Срок реализации программы 2 года.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09 2024 года.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Чыргакинской СОШ целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Руководитель образовательной организации - педагог» так как заместитель директора по учебной работе проработавший 5 лет в данной должности была назначена директором школы. После ее повышения, трудно было найти педагога на должность заместителя директора по учебной работе. Ведь, завуч - это специалист, на которого возлагается масса обязанностей по различным направлениям деятельности образовательного учреждения. Качественное выполнение профессиональных функций обеспечивает высокий уровень обучения и воспитания школьников. Можно сказать, что

завуч – это «правая рука» директора школы. От её работы зависит качество обучения и воспитания.

Целевая группа – наставник - наставляемый

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – директор школы, учитель химии Сат Азиана Алексеевна.
Наставляемый – заместитель директора по учебной работе, учитель математики Ооржак Онзагай Май-ооловна.

Формы и методы работы с новым специалистом: беседы; собеседования, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов.

Ожидаемые результаты

- Успешная адаптация начинающего завуча в педагогической среде.
- Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков управления учебным процессом.
- Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах управления и контроля.
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.
- Совершенствование методов работы по организации учебного процесса в школе, качеству преподавания предметов, организации методической работы школы
- Использование в работе эффективных, инновационных педагогических технологий и распространение их среди педагогов
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого Ооржак О.М., будет наставник и директор школы Сат А.А.

Оценка будет происходить в качестве контроля. Контроль будет происходить по итогам составленного наставляемым и наставником отчёта на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования был проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Показатели эффективности внедрения программы наставничества (2022-2024 гг.)

Форма наставничества

«Руководитель образовательной организации – педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: Участнику понравилось участие в Программе, и она готова продолжить работу в Программе; Участник программы видит свое профессиональное развитие в данной школе в течение следующих 5 лет; У участника Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни школы;	Слабые стороны: – Участнику не понравилось участие в Программе, поэтому она не готова продолжить работу в ней; Низкая активность участника Программы (нет желания более активно участвовать в жизни школы); – Наставляемый отметил отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов

	<p>У участника Программы появилось желание или силы, чтобы реализовать собственные профессиональные возможности</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наставляемый после общения с наставником отмечает прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Эффективная система мотивации участника Программы; <p>Достаточность и понятность обучения наставника;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Высокие достижения педагога, которые можно использовать в Программе наставничества 	<p>с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставника; <p>Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в школе не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</p> <p>Высокая перегрузка педагога-наставника, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемым;</p> <p>Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.</p>
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов (100%); -Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов (100%); -Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Нестабильность внешней социально- экономической среды функционирования школы; -Рост конкуренции между школами за квалифицированные педагогические кадры; -Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества)

**Этапы реализации программы наставничества
«Руководитель образовательной организации - педагог»**

№	Этапы	Сроки	Деятельность наставника	Цель
1	Адаптационный	Сентябрь – декабрь 2022г.	Руководитель-наставник знакомит с начинающего заместителя директора по УВР содержанием работы, показывает теоретические аспекты, определяет пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.	Создание комфортных условий для начинающего завуча, помочь в изучении документации, пробудить интерес для успешной профессиональной деятельности
2	Основной	Январь 2023 – январь 2024гг	В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего завуча, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает составить собственную программу профессионального роста.	Корректировка затруднений и пробелов в профессиональных умениях и навыках начинающего завуча
3	Контрольно-оценочный	февраль – май 2024г	Наставник отслеживает динамику развития профессиональной деятельности	Диагностика уровня профессиональной компетентности,

			наставляемого и определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.	определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.
--	--	--	---	--

**Дорожная карта по реализации программы наставничества
«Руководитель образовательной организации - педагог»**

№	Мероприятия	Примечания	Сроки
1.	Ознакомление должностными обязанностями заместителя директора по УВР		Сентябрь
2.	Изучение нормативно – правовой базы школы(должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, план работы школы на учебный год)		Сентябрь
3.	Круглый стол «Основные проблемы молодого педагога»		Сентябрь
4.	Собеседование и анкетирование с целью определения приоритетных направлений профессионального развития наставляемого.	Привлечение психолога, методиста школы	Сентябрь
5.	Составление плана совместной работы и плана самостоятельной работы молодого специалиста по преодолению профессиональных трудностей.	Наставник, наставляемый	Сентябрь

6.	Консультация по оформлению личных дел учащихся. Консультация по ведению бумажного и электронного журнала, по проверке рабочих программ учителей	Наставник	Сентябрь
7.	Практикум по разработке тематических поурочных планов, консультация по анализу посещаемых уроков.	Наставник	Сентябрь
8.	Составление расписания уроков	Научить составлять и корректировать расписание уроков	Сентябрь
9	Семинар для молодых педагогов «Структура и анализ урока»	Наставник	октябрь
10	Взаимопосещение уроков	Цели: оценка деятельности учителя на уроке; взаимное обучение; педагогическая рефлексия; обмен учительским опытом.	2 раза в месяц
11	Самообразование «Психологические и возрастные особенности учащихся»	Наставник	Ноябрь
12	Консультация: «Преимущества групповой формы обучения»	Наставник	Ноябрь
13	Посещение уроков наставником с целью выявления использования групповой работы на уроке. Анализ и самоанализ.	Наставник	Ноябрь

14	Изучение требований к современному уроку	1. Собеседование с наставником 2. Посещение урока наставника 3. Подготовка и проведение урока	Ноябрь
15	Практическое занятие: «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей»	Изучить «Положение о ведении и проверке рабочих тетрадей обучающихся»	Декабрь
16	Беседа: «Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»	Педагоги ОУ, наставник	Декабрь
17	Беседа: «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»	Методика проведения родительских собраний, тематика родительских собраний.	Декабрь
18	Подготовка и проведение родительских собраний.	Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями.	Декабрь
19	Консультация: «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио).	Овладение методиками различных	Март

		форм контроля знаний	
20	Участие в итоговом педсовете	Выступление молодого завуча	Апрель
21	Анкетирование наставляемого и наставника: удовлетворенность, результативность процесса наставничества	Зам. директора УВР, психолог	Май