

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
УКАНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

**Утверждаю
Директор школы
И.П.Васильева**
Приказ № ___ от _____

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
2024-2025 учебный год**

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

Наставник:

Ившина Лариса Геннадьевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учитель математики и информатики высшей квалификационной категории

Наставляемый:

Арасланова Ирина Александровна, зам.директора по ДО первого года работы

с.Укан, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	с.2
Актуальность программы	
Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа	
Цель и задачи программы	
Принципы наставничества	
Форма наставничества	
2. Содержание программы.....	с.6
Участники программы	
План мероприятий	
3. Планируемые результаты реализации программы.....	с.7
Количественные	
Качественные	
Формы контроля	
4. Приложения	

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы.

Актуальность разработки и реализации персонализированных программ наставничества состоит в том, что в МБОУ Уканской средней общеобразовательной школе средний возраст педагогов равен 53 года. При школе работает дошкольная группа. Воспитатели меняются ежегодно. Ежегодно приходится набирать воспитателей из внешних совместителей или внутренних совместителей. На 01 сентября 2024 года в дошкольной группе работают 2 воспитателя: 1 внутренний совместитель со стажем работы в данной должности 1 год и 1 один внешний совместитель со стажем работы в данной должности 0 лет.

Для успешности процесса профессиональной адаптации воспитателей необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. Одним из способов решения данной проблемы является наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. Сегодня национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях.

Описание проблемы: недостаточно владение функциями, должностными обязанностями и правами зам. директора по ДО; дефицит опыта, знаний и умений.

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации»;

- распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- приказом МБОУ Уканской СОШ №135/1 от 28.05.2022 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ Уканскую СОШ».

Методологической основой программы является понимание наставничества как социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, систему смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; составной части методической работы образовательного учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи программы

Цель данной персонализированной программы: разработать мероприятия по устранению дефицитов, описанных в проблеме.

Задачи наставничества:

1. Способствовать комфортному, коммуникативному внедрению в школьный коллектив;
2. Развивать умение пользоваться нормативно-правовыми актами и локальными документами;
3. Ориентировать начинающего завуча по ДО на грамотное использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. Прививать интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в нашем учреждении;
5. Ускорить процесс профессионального становления завуча.
6. Изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого педагога, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника.

Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Форма наставничества «педагог-педагог»

При реализации представленной программы планируется традиционная форма наставничества

(«один-на-один»), предполагающая взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Режим работы: очная форма

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Участники программы

Наставник:

Ившина Лариса Геннадьевна, учитель математики и информатики, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Наставляемый:

Арасланова Ирина Александровна, воспитатель дошкольной группы, заместитель директора по ДО.

План мероприятий

Направления наставнической деятельности	Описание проблемы (или) достоинства	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Сроки реализации	Промежуточные и планируемые результаты
1. Социализация	1.1. Не имеет достаточного опыта выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе	Знакомит с корпоративной культурой ОО	Изучает культуру и нормы взаимодействия внутри педагогического коллектива ОО	Сентябрь-октябрь	Психолого-социальная адаптация, успешность вхождения в новый коллектив, умение решать межличностные затруднения, позиция равноправного члена коллектива
2. Нормативно-правовое	2.1. Не имеет достаточного опыта в работе с документацией дошкольной группы	Знакомит: с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, положениями, приказами; правилами внутреннего трудового распорядка; положением о внутренней системе	Изучает нормативные документы, локальные акты, положения и приказы	Сентябрь-декабрь	1. Наставляемый определил круг профессиональных интересов, проблем в работе. 2. Умеет пользоваться сайтом образовательной организации; изучил основные нормативные документы и локальные акты.
3. Психолого-педагогическое	3.1. Взаимодействие с педагогами коллектива.	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.	Выбирает оптимальные материалы по вопросам педагогической этики, риторики,	В течение года	Культура общения со школьным коллективом. Индивидуальное общение с педагогическим и кадрами.

		Сборник методических рекомендаций . Практикумы по решению педагогических ситуаций	культуры в работе с родителями и учащимися.		
	3.2. Выступление наставляемого на педсовете	Совместное обсуждение, выступление наставляемого	Подготовка выступления на тему: «Подведение итогов года»	Апрель-май	Выступление в рамках районных мероприятий (совещания, конференции, вебинары)

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественные:

100% реализация запланированных мероприятий программы

Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы

Качественные:

Положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)

Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Формы контроля: диагностика профессиональных затруднений.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Основные термины программы

1. *Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
2. *Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
3. *Наставник*- участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
4. *Наставляемый* – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.
5. *Куратор* – сотрудник школы, который отвечает за реализацию персонализированных программ.
6. *Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных на основе оценки профессиональных компетенций или индивидуального запроса профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.