

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КУЛИГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
КЕЗСКОГО РАЙОНА УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Утверждаю

Директор школы: _____ В.Е.Селукова

«02 » сентября 2024 года

Персонализированная программа наставничества
«Учитель – учитель»
на 2024-2025 учебный год

с. Кулига

2024 год

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки Программы наставничества

«Учитель-учитель»

Персонализированная программа наставничества носит долговременный характер и предназначена для устранения затруднений учителя начальных классов МБОУ «Кулигинская СОШ» Бузмаковой Яны Тимофеевны при организации учебного процесса в малокомплектном классе. Наставник, Никоношин Анатолий Дмитриевич, учитель начальных классов, уже имеет такой опыт, поэтому создание наставнической пары логично. Яна Тимофеевна – молодой педагог, не имеющий опыт преподавания в двух классах одновременно, поэтому возникла необходимость сопровождения учителя.

Персонализированная программа наставничества МБОУ «Кулигинская СОШ» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Важно создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

1.2 Основание разработки Программы

Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Кулигинская СОШ» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского

Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №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»

- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;

- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

- Приказ Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Кезский район Удмуртской Республики» от 14 марта 2022 года №38 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных учреждениях Кезского района»;

- Приказ МБОУ «Кулигинская СОШ» от 1 сентября 2022 года №126 «О внедрении целевой модели наставничества».

1.3 Цель и задачи Программы наставничества

Цель: повышение профессиональной компетентности учителя при организации учебного процесса в малокомплектном классе

Задачи:

- Обеспечить эффективную организацию учебного процесса в условиях

малокомплектного класса;

- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений.

1.4 Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставника и наставляемого будет приобретение наставляемым опыта работы в малокомплектном классе. Педагог - наставляемый получит необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации.

Среди оцениваемых результатов:

- умение планировать и организовывать учебную деятельность в малокомплектном классе;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

Ожидаемые результаты наставничества для наставляемого:

- педагог умеет организовать учебный процесс в малокомплектном классе;
- педагог получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Ожидаемые результаты наставничества для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Ожидаемые результаты наставничества для Учреждения:

- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

1.5 Применяемые формы наставничества

Основной формой наставничества Программы является форма «Учитель - учитель». Данная форма предполагает взаимодействие неопытного педагога с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую поддержку при организации учебного процесса в малокомплектном классе.

Основная форма взаимодействия в рамках Программы «Опытный педагог – неопытный педагог». Данная форма является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения неопытным педагогом необходимых профессиональных навыков для организации учебного процесса в малокомплектном классе.

Основной тип наставничества – ситуационное наставничество.

Используется традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») — взаимодействие между более опытным специалистом и неопытным сотрудником в течение учебного года.

1.6. Принципы наставничества

- добровольность
- ответственность
- конфиденциальность
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей
- взаимопонимание
- соблюдение прав наставляемого

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Информация о наставнике и наставляемом

НАСТАВЛЯЕМЫЙ	
Ф.И.О.	Бузмакова Яна Тимофеевна
Должность наставляемого	Учитель начальных классов
Квалификационная категория	нет
Образование	Среднее специальное
Какое учебное заведение окончил, факультет	БПОУ УР «Дебесский политехникум, «Преподавание в начальных классах»
Год окончания	2022 год
Квалификация по диплому	Учитель начальных классов
Педагогический стаж	2 года
Год последней аттестации	нет
Нагрузка	1 ставка
НАСТАВНИК	
Ф.И.О.	Никоношин Анатолий Дмитриевич
Должность наставника	Учитель начальных классов
Квалификационная категория	первая
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	ГГПИ имени В.Г.Короленко, «Преподавание в начальных классах»
Год окончания	1994 год
Квалификация по диплому	Учитель начальных классов
Педагогический стаж	37 лет
Год последней аттестации	2024 год
Нагрузка	22 часа

2.2. Содержание деятельности

Основной запрос наставляемого: организация учебной деятельности в малокомплектном классе.

Наставнические встречи организуются по взаимному согласованию 1 раз в месяц. В тоже время наставник оказывает помощь наставляемому всякий раз, когда последний в этом нуждается.

Содержание деятельности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов;
- организовать диагностику затруднений по организации учебного процесса в малокомплектном классе;
- разрабатывать совместно с наставляемым план по ликвидации затруднений;
- корректировать сроки выполнения пунктов плана;
- проводить необходимые консультации по запросу наставляемого;
- подготовить информацию о реализации программы и ее результатах для размещения на сайте образовательной организации.

Содержание деятельности наставляемого:

- пройти диагностику затруднений по организации учебного процесса в малокомплектном классе;
- участвовать в реализации плана по устранению затруднений;
- вносить предложения по корректировке плана программы;
- применять полученные знания и умения в практической деятельности;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и куратором.

2.3 Этапы и срок реализации Программы

Срок реализации программы: с 10 сентября 2024 года по 31 мая 2025 года. В реализации программы наставничества выделяют следующие этапы:

Этап	Примерные сроки	Задачи этапа	Содержание деятельности	Промежуточный результат
Подготовительный этап	10.09.2024-10.10.2024	Диагностика затруднений, определение основных запросов наставляемого	- выявление затруднений запросов наставляемого; - разработка основных направлений программы	- программа составлена с учетом затруднений наставляемого
Основной этап	14.10.2024-30.04.2025	Реализация плана по ликвидации затруднений	- открытые уроки наставника и наставляемого; - индивидуальные консультации; - самообразование наставляемого	- умение организовать учебный процесс в малокомплектном классе;
Контрольно-оценочный этап	01.05.2025-31.05.2025	Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации программы	- анализ результатов работы наставника с наставляемым; - мониторинг достижений; - подведение итогов, выводы.	- повышение методического уровня преподавания в малокомплектном классе; - справка о реализации программы наставничества

3. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок	Ответственные
1.	Диагностика затруднений, определение основных дефицитов наставляемого.	10.09.2024 - 24.10.2024 гг	наставник
2.	Составление плана мероприятий по реализации программы	25.10.2024-30.10.2024 гг	наставник, наставляемый
3.	Основные этапы урока и распределение времени при организации учебной деятельности в классе-комплекте	с 08.11.2024 гг	наставник
4	Распределение времени на уроке при организации учебной деятельности в малокомплектном классе	с 08.11.2024 гг	наставник
5.	Однопредметные и однопредметные уроки в малокомплектном классе	с 06.12.2024 г	наставник
6.	Работа учащихся под руководством учителя и их самостоятельная деятельность	с 17.01.2025 г	наставник
7.	Объединение классов для совместной работы	с 07.02.2025 г	наставник
8.	Оценивание работы учащихся в малокомплектном классе	с 14.03.2025 г	наставник
9.	Преимущества и недостатки работы в малокомплектном классе	с 09.04.2025	Наставник, наставляемый
10.	Подведение итогов программы, мониторинг достижений наставляемого	до 31.05.2025 г	Наставник, куратор наставничества

4. КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

4.1 Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемого, наставника и всей программы в целом заместитель директора (куратор).

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет осуществляться один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет осуществляться в конце года на основании мониторинга и подготовки информационной справки, составленной куратором программы наставничества.

5. ИТОГОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

По итогам реализации программы, наставник и наставляемый отвечают на вопросы анкеты.

Уважаемый наставник!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было	

посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы	
– в основном самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	
9. Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:	

Уважаемый наставляемый!

На период адаптации Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы о том, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Ответы на вопросы оцениваются в баллах, где:

0 баллов - Плохо / Результаты не соответствуют ожиданиям

1 балл - Удовлетворительно / Результат ниже ожиданий

2 балла - Очень хорошо / Результат соответствует ожиданиям

3 балла - Супер! Отлично! / Результат превышает ожидания

Ваш наставник ...	Балл
Ясно и понятно излагает материал	
Приводит примеры из собственного опыта	
Показывает и объясняет, как можно использовать знания на практике, в работе	
При необходимости уточняет и объясняет другими словами материал для наилучшего понимания	
Задает вопросы для проверки понимания изложенного материала	
Проводит периодическую проверку знаний	
Дает рекомендации по итогам проверки знаний	
Хвалит, поддерживает при необходимости	
Отвечает на вопросы, дает пояснения	
Корректно указывает на недостатки	
Быстро налаживает контакт, выстраивает рабочие отношения	
Разговаривает корректно, вежливо, терпелив	
Внимание наставника было достаточным	
Наставник является для меня авторитетом	