



Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат, реализующая
адаптированные основные общеобразовательные программы»



СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УР

 / Казакова О. Ф./
«18»  20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. директора ГБОУ СО
«Буткинская школа-интернат»

 / Казакова О. Ф./
«18»  20__ г.



**Персонализированная программа наставничества
педагогических работников
ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат»
на 2021-2022 учебный год**

Учитель-наставник: Базанова А.И.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонализированная программа наставничества педагогических работников ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат» (далее — Программа) разработана для работы с вновь принятыми педагогическими работниками.

Важнейшим фактором, определяющим необходимость разработки и реализации Программы, является значимость социально-профессиональной адаптации с вновь принятыми педагогическими работниками. Программа направлена на повышение качества профессиональной деятельности сотрудника, создание благоприятного социально-психологического климата.

Цель программы: обеспечение профессионального становления, развитие и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогических работников ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат».

Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путём проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат», региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций

педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) 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;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) 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;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) 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.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусмотрена форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности: наставник – Базанова Анна Ивановна (учитель), наставляемый – Быхнюк Любовь Викторовна (учитель).

Срок реализации программы наставничества: 1 учебный год, с возможностью продления.

Основные этапы внедрения (применения)

и реализации системы (целевой модели)

наставничества педагогических работников

Внедрение (применение) и реализацию системы наставничества условно можно разделить на три основных этапа: *подготовительный, основной и заключительный*.

Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

Крайне важно информирование педагогического коллектива о подготовках к внедрению системы (целевой модели) наставничества. На этом

этапе также рекомендуется сформировать совет наставников и выбрать куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества. Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов. Дорожная карта по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации.

Основной этап внедрения (применения) системы наставничества включает определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлексию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Мониторинг внедрения (применения) понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, в оценке лично-профессиональных изменений наставника и наставляемого

(мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Мониторинг личностных и профессиональных характеристик участников системы наставничества проводится на всех этапах внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Мониторинг профессиональных и личностных изменений (приращений) наставляемых, эффективности деятельности наставников могут проводить куратор и члены методического объединения наставников.

КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

№ п/п	Вид деятельности	Дата
1.	Знакомство с нормативно – правовой базой школы (рабочие программы, правила внутреннего распорядка школы).	13.12.2021г.– 17.12.2021г.
2.	Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования).	17.12.2021г.– 22.12.2021г.
3.	Знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочного планирования).	23.12.2021г.– 31.12.2021г.
4.	Посещение наставляемым уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником.	10.01.2022г.–21.01.2022г.
5.	Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	21.01.2022г.–28.01.2022г.
6.	Практикум по темам "Разработка поурочных планов". Посещение уроков учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	31.01.2022г.–11.02.2022г.
7.	Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.	14.02.2022г.–25.02.2022г.
8.	Работа со школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.	28.02.2022г.–11.03.2022г.
9.	Современный урок и его организация.	14.03.2022г.
10.	Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.	14.03.2022г.–25.03.2022г.
11.	Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	28.03.2022г.–31.03.2022г.
12.	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся.	01.04.2022г.–06.04.2022г.

	Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.	
13.	Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций во время учебно-воспитательного процесса.	11.04.2022г.– 18.04.2022г.
14.	Содержание формы и методы работы педагога с родителями.	19.04.2022г.– 27.04.2022г.
15.	Участие специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).	16.05.2022г.–10.06.2022г.