

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №13»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ В.В.Штельтер

Протокол № 1 от 29.08.2023

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ ООШ №13

_____ Е.Д.Остроухова

Приказ №46.8 от 30.08.2023

Рассмотрено:

Педагогическим советом

Образовательного учреждения

Протокол № 1 от 29.08.2023

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Программа наставничества для педагогических работников на 2023-2024 учебный год

1. Общие положения программы наставничества

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников образовательной организации, 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.

Стажер — это новый сотрудник, который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей или молодой педагог, который проходит стажировку в рамках программы поддержки молодых педагогов.

Стажировка — образовательная деятельность в течение ограниченного срока (испытательного для новых специалистов, учебного для молодых педагогов) для приобретения опыта и повышения квалификации по специальности, с целью изучения педагогических технологий, образовательной программы и корпоративной культуры непосредственно на рабочем месте, нацеленная на подготовку к самостоятельной работе.

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;
- снизить текучесть персонала в период испытательного срока;
- сократить срок профессиональной адаптации;
- формализовать процесс профессиональной адаптации.

4. Задачи Программы:

- создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;
- повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии;
- развить способности у стажеров самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- контролировать соблюдение нормативных требований к выполняемой стажером работе;
- повысить лояльность новых сотрудников.

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 3х лет

6. Сроки Программы:

В программу включается каждый новый педагог Образовательной организации с момента выхода на работу на 3 месяца / до момента окончания испытательного срока, а также все молодые педагоги до достижения ими стажа работы по должности — 3 года.

7. Методы Программы:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);
- 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 заведующим итогов прохождения испытательного срока стажера;
- на основании оценки качества работы наставников (% стажеров, прошедших испытательный срок);
- на основании динамики % текучести педагогов в период испытательного срока (снижение процента текучести к предыдущему периоду, учитывая естественный процент текучести).

Оценку эффективности работы Программы осуществляет заведующий. Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающему сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам. Оценка эффективности мероприятий Программы наставничества производится на основании статистики по текучести персонала в период испытательного срока, а также данных, полученных на основании результатов оценки профессиональных знаний и результатов прохождения адаптации.

9. 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;
 - лояльность к Образовательной организации;
 - хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

10. Порядок проведения Программы:

- заведующий назначает новому сотруднику (стажеру) наставника в первый день выхода на работу;
- у одного наставника может быть только один стажер;

- в течение 1-й рабочей недели новый сотрудник работает под руководством наставника. Наставник осуществляет профессиональное обучение нового сотрудника (стажера): передача теоретических знаний и практического опыта на рабочем месте;

- в течение 2-х рабочих недель наставник осуществляет инструктаж и полный контроль выполнения непосредственных функциональных обязанностей, формирует умения, отслеживает и обсуждает ошибки, повторяет теоретическую основу;

- до окончания испытательного срока старший воспитатель контролирует и отслеживает работу наставника со стажером: соблюдение методики, изучение нормативно-правовой базы и образовательной программы, педагогических технологий, анализ наличия/отсутствия ошибок, причин ошибок. Ежеженедельно в 1-й месяц работы и далее по окончании 2-ого и 3-его месяца работы запрашивает обратную связь у стажера и наставника;

- при наличии ошибок у стажера старший воспитатель, совместно с наставником, разбирает причину их появления и проводит работу по устранению ошибок. Дает рекомендации наставнику по оптимизации работы со стажером;

- ошибки, допущенные в связи с нарушением технологии работы, считаются ошибками передачи опыта наставника;

- по истечении 2,5 месяцев работы (за 2 недели до окончания испытательного срока) новый сотрудник (стажер) проводится квалификационное испытание в виде собеседования, целью которого является выявление уровня профессиональной подготовки по освоенному теоретическому материалу и практическому опыту;

- при успешном результате сдачи квалификационного испытания заведующим принимается решение о соответствии должности и успешном прохождении испытательного срока сотрудником или переводе молодого педагога в режим консультационного наставничества.

- при отрицательном результате сдачи квалификационного испытания заведующий принимает решение:

- назначить дополнительный период стажировки и по окончании — повторный квалификационный экзамен (не более 1 месяца) - для молодых педагогов; — перевести сотрудника на другую должность; — уволить в связи с несоответствием должности.

11. Отчетность:

- после проведения квалификационного испытания бланк оценки результатов подшиваются в личное дело сотрудника.

12. Контроль:

Оценку качества работы наставника осуществляет заведующий на основании:

- анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);
- выявления уровня профессиональной подготовки стажера;
- получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки заведующий доводит до наставника в форме развивающей обратной связи не реже 1 раза в каждый месяц работы со стажером.

Оценку деятельности стажера осуществляет наставник на основании:

- какие функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания;
- насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности;
 - насколько успешно влился в коллектив;
 - результатов деятельности.

13. Вознаграждение наставников

13.1. После успешного прохождения 3-х месячного испытательного срока стажера наставник получает премию за наставничество в соответствии с действующим Положением о доплатах и надбавках.

13.2. При неудовлетворительном прохождении новым сотрудником испытательного срока наставник:

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

14. Ответственность:

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

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

14.3. За плановый контроль прохождения адаптации новых сотрудников – зам. директора по УВР.

14.4. За достоверность и своевременность информации о премиальном фонде наставников – директор.

14.5. За распределение премий за работу наставников - директор.

1. Персонализированная программа наставничества для оказания методической помощи молодым специалистам

Период реализации с 01.09.2023 по 30.05.2024 г

№	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки
1	Помощь в оформлении документации группы. Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития учащихся в начале учебного года.	Посещение молодым педагогом (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы	Зам. дир. по УВР, наставник, наставляемый	Сентябрь 2023
2	Помощь молодому педагогу в составлении плана работы по самообразованию.	Консультация.	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Октябрь 2023
3	Совместная разработка технологических карт к урокам на основе конспектов, представленных в методической литературе.	Совместная разработка молодым педагогом (наставляемым) и наставником технологических карт к занятиям.	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Ноябрь 2023
4	Самостоятельное проведение урока на основе составленной технологической карты	Проведение урока	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Декабрь 2023
5	Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Мастер-класс. Показ наставником мероприятия «Рефлексивный круг».	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Январь 2024
6	Организация проектно-исследовательской деятельности	Изучение технологии исследовательской деятельности	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Февраль 2024
7	Составление сетки организации образовательной деятельности.	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Март 2024
8	Подготовка к родительскому собранию:	Совместное составление протокола родительского	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Апрель 2024

	определение круга вопросов, правила оформления протокола родительского собрания.	собрания с наставником и наставляемым		
9	Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в конце учебного года.	Совместная формулировка выводов по результатам педагогической диагностики, оформление итоговых результатов мониторинга.	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Май 2024

2. Персонализированная программа наставничества для оказания методической помощи педагогам, направленной на устранение профессиональных дефицитов и позитивную адаптацию в педагогическом коллективе

Период реализации с 01.09.2023 по 31.05.2024г

№	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки
1	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение Программы развития, Образовательной программы, Программы воспитания, календарного плана воспитательной работы,	Посещение педагогом (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Сентябрь 2023
2	Участие педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.	Консультация	Зам. дир. по УВР, наставник, наставляемый	Октябрь 2023
3	Традиции ОО при подготовке и проведении совместных мероприятий с родителями (субботники, праздники, тематические выставки и конкурсы)	Консультация	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Ноябрь 2023
4	Изучение различных методик проведения занятий, совместная разработка конспектов и технологических карт, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение педагогом (наставляемым) занятий и режимных моментов у наставника.	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Декабрь 2023
5	Анализ ситуаций, стилей педагогического общения с родителями и учащимися.	Консультация, обмен, помощь	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Февраль 2024

6	Подготовка сообщения для выступления на Педагогическом совете	Консультация, обмен, помощь	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Март 2024
7	Проведение мониторинга освоения программы воспитания учащимися	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Апрель 2024
8	Итоги работы молодого педагога по самообразованию за год	Советы по организации планирования работы в летний период.	Зам. дир. по УВР наставник, наставляемый	Май 2024