

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №12»
Левокумского муниципального округа
Ставропольского края



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

Наставник Железовская Елена Николаевна

Наставляемый Джорбаева Хадижат Джарбаевна

Срок реализации 1 год

с.Турксад
2024 г.

ВВЕДЕНИЕ

1. АКТУАЛЬНОСТЬ. Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже прошли эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества в образовательных учреждениях.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации и разработана в на основании методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанных Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 21.12.2019 № 3273 (в редакции от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образования» для осуществления внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в МКОУ СОШ №12..

Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Срок реализации Программы 1 год.

2.2. Участники Программы: педагоги

2.3. В МКОУ СОШ №12 организованы формы наставничества:

✓ «учитель – учитель»;

2.4.1. Целью программы является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.5.4. Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель – учитель» используется как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

3. ПРОБЛЕМЫ, РЕШАЕМЫЕ В РАМКАХ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ

- ✓ Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- ✓ отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- ✓ невозможность качественной самореализации в рамках реализуемой программы;
- ✓ отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- ✓ низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- ✓ конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- ✓ кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- ✓ проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- ✓ низкая учебная мотивация;
- ✓ коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

- ✓ Преодоление профессионально-личностных кризисов.
- ✓ Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.
- ✓ Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.
- ✓ Повышение мотивации к достижению новых целей.
- ✓ Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни
- ✓ Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- ✓ Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИКА, ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ

1. принятие (не осуждение наставляемого).
2. умение слушать и слышать.

- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Деятельность наставника состоит из 3 этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. **Повторный контроль** позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

Индивидуальный план работы

Содержание мероприятий		Формы и методы	Срок исполнения	Контроль
Работа по предмету	Работа с нормативной документацией			
1. Изучение ФГОС, рабочих программ по географии, календарно-тематического планирования, знакомство с УМК. 2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.	1. Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, учебный план, план работы школы на 2024-2025 уч. год, документы строгой отчетности), 2. Практическое занятие «Ведение школьной документации»	наставничество, самообразование	сентябрь	контроль ведения журнала

<p>активизации познавательной деятельности учащихся» 2. Практикум: «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися»</p>	документов	самообразование, посещение уроков.		уроков, контроль ведения школьной документации
<p>1.Оказание помощи в подготовке и проведении открытого урока. 2. Анализ портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио. 3. Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда»</p>	1.Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.	наставничество, самообразование, посещение уроков	март	посещение уроков, контроль ведения школьной документации, контроль ведения портфолио
<p>1.Выступление молодого специалиста на ШМО. 2.Внедрение молодым специалистом результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы 3.Анкетирование: Профессиональные затруднения. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом.</p>		наставничество, самообразование	апрель	контроль ведения школьной документации
<p>1.Подведение итогов работы за год. 2.Подготовка характеристики молодого специалиста.</p>	1. Отчет о результатах наставнической работы.	наставничество	май	собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)
<p>1.Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий 2. Совместная разработка планов-конспектов уроков 3.Изучение методической литературы по образовательным предметам. 4.Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их</p>			постоянно	

- 1) Оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- ✓ сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- ✓ обоснование требований к процессу реализации Программы к личности наставника;
- ✓ контроль хода Программы;
- ✓ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- ✓ определение условий эффективной Программы;
- ✓ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы; развитие предметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния Программ на всех участников включает два под этапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу, а

- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащённость;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;
- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы

Форма наставничества «учитель - учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Приложение 1

ОТЧЁТНАЯ ФОРМА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Самообразование

- 1.1. Курсы повышения квалификации
- 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
- 1.3. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетил)
- 1.4. Методические разработки, публикации.

2. Повышения методических компетенций

- 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
- 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)
- 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

3. Учебная работа

- 3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном разрезе по триместрам и за год)
- 3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
- 3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

20.	Принят ли в коллективе коллегами?		
21.	Имеет ли собственные авторские разработки?		
22.	Оценка деятельности в качестве классного руководителя.		

Приложение 3

Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества «учитель–учитель».

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ–«да», то укажите, где _____

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

3. Ожидаемый уровень комфорта при Общении с наставником?	12345678910
4. На сколько полезными/интересными, Как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	12345678910
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	12345678910
6. Какой уровень поддержки Вы Ожидаете от наставника?	12345678910
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	12345678910
8. Насколько Вам важно ощущение Безопасности при работе с наставником?	12345678910
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	12345678910

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
 2. Если Ваш ответ—«да», то укажите, где _____
-

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

3.Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт?	12345678910
4.Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	12345678910
5.Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	12345678910
6.Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	12345678910
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	12345678910
8.Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	12345678910
9.Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	12345678910
10.Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	12345678910
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	12345678910

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____
-

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____
-

Анкета удовлетворенности наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

2. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	12345678910
3. Насколько Вы оцениваете Включенность наставляемого в процесс?	12345678910
4. Насколько были полезны/интересны Групповые встречи?	12345678910
5. Насколько были полезны/интересны Личные встречи?	12345678910
6. Насколько удалось спланировать работу?	12345678910
7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым?	12345678910
8. Насколько Вы довольны вашей Совместной работой?	12345678910
9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого?	12345678910
10. Оцените полезность проекта для Вас?	12345678910

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)