

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

Утверждаю
Директор МКОУ СОШ №12
С. В. Серякова
« 1 » 10 2024г.

Персонализированная программа
наставничества над молодым специалистом
на 2024- 2025 учебный год

Наставник – *Магомедова Патима Магомедовна*
Наставляемый – *Колодина Татьяна Петровна*

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает малоопытный учитель.

Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР).

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчет электронного журнала.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план МО учителей начальных классов составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 02.09.2024 г., срок окончания 01.09. 2025года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно. если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) Молодые педагоги, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

Директор:

Знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом; разъясняет ему права и обязанности учителя; определяет должностные обязанности; назначает наставника.

Заместитель директора:

Определяет рабочее место педагога; знакомит с условиями работы;

проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся;

расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником;

посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом;

знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

Руководитель школьного методического объединения:

вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;

проводит с ним индивидуальные собеседования; знакомит с учителями - предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами по которым работают учителя МО; знакомит с планом работы МО.

Наставник:

совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления; помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;

дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу;

вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их; привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации; учит составлению календарно-тематических планов;

знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;

посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

-контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кружозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

-выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

-постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

-учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

-совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

-периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; трезинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Информационная карточка нставляемого педагога.

Сведения о молодых специалистах:

Фамилия, имя, отчество:	Колодина Татьяна Петровна
Образование:	Высшее
Какое учебное заведение окончил:	Ставропольский государственный педагогический институт (СГПИ)
Год окончания учебного заведения:	2023
Специальность по диплому	бакалавр, 440305, педагогическое образование с двумя профилями подготовки: история, обществознание
Педагогический стаж:	1
Место работы:	МКОУ СОШ №12
Должность:	Учитель
Учебная нагрузка:	24
Классы:	5А, 5Б, 6,8, 9, 11 классы
Квалификационная категория:	нет

Информационная карточка педагога – наставника

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Магомедова Патима Магомедовна
Образование:	Высшее
Какое учебное заведение окончил:	Буйнакское педагогическое училище; Северо - Кавказский федеральный университет
Год окончания учебного заведения:	1991, 2013
Специальность по диплому	Учитель начальных классов
Педагогический стаж:	33 года
Место работы:	МКОУ СОШ №12
Должность:	Учитель начальных классов
Учебная нагрузка:	19 часов
Классы:	3 класс
Квалификационная категория:	Высшая

Индивидуальный план работы на 2024-2025 уч.год

Наименование мероприятия /виды деятельности	Сроки проведения	Ответственные	Ожидаемый результат
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Август	Наставник	План работы наставников и молодых специалистов
1. Знакомство с сайтом образовательной организации основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя. 2. Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году. 3. Инструктаж по работе с электронным журналом. 4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. 5. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.	Август-сентябрь	Администрация, наставник	Овладение информацией, необходимой для организации работы
Методы и организационные формы обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Выбор приоритетной методической темы для самообразования Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	Сентябрь-октябрь	Наставник	Рациональное применение методов обучения. Сокращение числа конфликтов с родительским сообществом.
Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся Методика проведения внеклассных мероприятий. Знакомство с новыми педагогическими технологиями	Ноябрь	Наставник	Использование на уроках методов и приемов развития познавательной мотивации учащихся. Подготовка и проведение классных мероприятий или праздников.
Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в конкурсах. Проектная работа на уроках и во внеурочное время.	Ноябрь-март	Администрация, наставник	Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста. Участие в конкурсе «Первая ступенька» Участие в научно-практической конференции.
Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования.	Апрель	Наставник	Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. Отчет наставника о работе за год	Май	Наставник	Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Анкета для молодых специалистов и наставников
«Анализ работы с молодым специалистом»
 очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

№п/п	Вопросы	Отметка молодого специалиста	Отметка наставника
1.	Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?		
2.	Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации?		
3.	Умеет ли прогнозировать результаты деятельности учащихся?		
4.	Применяет ли дифференцированные подходы к обучению учащихся?		
5.	Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?		
6.	Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?		
7.	Объективно ли оценивает результаты деятельности учащихся?		
8.	Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?		
9.	Чередует ли виды работ на уроке		
10.	Стремится ли оптимизировать процесс обучения?		
11.	Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?		
12.	Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?		
13.	Может ли проанализировать работу своего подопечного по заданной схеме?		
14.	Владеет ли самоанализом урока?		
15.	Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?		
16.	Прислушивается ли к мнению обучающихся и коллег?		
17.	Проявляет ли творческую инициативу?		
18.	Совершенствует ли свой теоретический уровень?		
19.	Пополняет ли «методическую копилку»?		
20.	Принят ли в коллективе коллегам?		
21.	Имеет ли собственные авторские разработки?		
22.	Оценка деятельности в качестве заместителя руководителя		

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. На сколько 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. На сколько 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? _____