

муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 14»



ВЕРЖДАЮ, директор МКОУ «СОШ №14»
И.В. Степаненко 28.08.2024

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА форма «Педагог»

Срок реализации программы (1 год): 01.09.2024 – 01.09.2025 учебный год

ФИО наставников: Мясникова Татьяна Федоровна, учитель математики
высшей квалификационной категории; Бичеева Лилия Георгиевна,
учитель начальных классов
высшей квалификационной категории;
Юрьева Мария Николаевна,
учитель физической культуры.

ФИО наставляемого: Калтаева Асият Магомедовна,
учитель математики;
Юрьева Мария Николаевна,
учитель физической культуры.

Пояснительная записка

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач МКОУ «СОШ № 14». **Нормативная база**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Распоряжение Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р);
4. Распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № 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»;
5. Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Цель и задачи

Цель программы: создание условий для профессионального роста нового специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность нового педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации нового специалиста в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить вовлечение нового специалиста во все сферы школьной жизни.
4. Включить нового специалиста в исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности нового специалиста.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления новых педагогов, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с новыми педагогами на уровне образовательной организации.

Целевая группа

Целевая группа – наставник – наставляемый – куратор наставнической деятельности.

Наставник	Наставляемый	Куратор наставнической деятельности
Мясникова Татьяна Федоровна учитель математики высшей квалификационной категории	Калтаева Асият Магомедовна, учитель математики	Никогосян Наталья Владимировна, заместитель директора по УВР
Бичеева Лилия Георгиевна, учитель начальных классов высшей квалификационной категории	Юрьева Мария Николаевна, учитель физической культуры	Никогосян Наталья Владимировна, заместитель директора по УВР

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у нового педагога (далее наставляемого лица) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Сроки и этапы реализации программы Запуск программы – 01.09.2024 года
Практическая реализация программы - 2024 - 2025 уч. год. Завершение программы – 01.09.2025 года

Основные принципы работы

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с молодым 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 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;
- 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);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- 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 кругозора;
- 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 новому 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, методы и приемы работы.

Методы и приёмы работы:

1. Демонстрация методов преподавания: актуальные методики и стратегии.
2. Обсуждение планов уроков, методов работы с классом, рекомендации по поиску материалов и проверке домашней работы.
3. Наблюдения и обратная связь: посещение уроков наставляемого, чтобы определить его сильные стороны и места, требующие улучшения, проведение рефлексивных дискуссий, совместный анализ практики преподавания.
4. Постановка конкретных целей, прописанных в плане работы с наставляемым на год.
5. Обмен образовательными ресурсами, учебными материалами, исследовательскими и популярными статьями и другим контентом, который делает работу эффективнее и проще.
6. Планирование профессионального развития: совместное составление планов конференций, вебинаров, методических семинаров, курсов повышения квалификации, которые помогут разобраться в тонкостях работы и поспособствуют профессиональному росту.
7. Совместное решение проблем: управление классом, разработка учебного плана, поиск дополнительных материалов, создание инклюзивной среды и др.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе заимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.

План работы педагогов-наставников с новыми специалистами на 2024-2025 учебный год

Сроки исполнения	Содержание работы
------------------	-------------------

Август	<p>Изучение документов и материалов по проблеме наставничества.</p> <p>Беседа с новым специалистом с целью выявления сильных и слабых сторон в подготовке специалиста к педагогической деятельности, определения склонностей и личных интересов для планирования форм и тем наставнической работы.</p>
Сентябрь	<p>Посещение уроков нового специалиста с целью определения затруднений и оказания необходимой методической помощи.</p> <p>Составление и утверждение индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом.</p> <p>Знакомство с правовой базой школы и правилами внутреннего распорядка.</p> <p>Практикум по теме «Разработка рабочей программы по учебным предметам».</p>
Октябрь	<p>Посещение новым специалистом уроков педагога-наставника.</p> <p>Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи.</p> <p>Практикум по теме "Разработка конспекта урока". Практикум «Работа с электронным журналом».</p> <p>Оказание помощи молодому специалисту в выборе методической темы по самообразованию. Консультирование и помощь в составлении отчетности по окончанию четверти.</p>
Ноябрь	<p>Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи.</p> <p>Практическое занятие «Работа с ученическими тетрадями. Выполнение единых требований к ведению тетрадей». Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ.</p>
Декабрь	<p>Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи.</p> <p>Посещение новым специалистом уроков, мероприятий, классных часов у других учителей школы.</p> <p>Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.</p>
Январь	<p>Посещение уроков и внеклассных занятий наставляемого лица с целью оказания методической помощи.</p> <p>Практикум «Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся».</p> <p>Практикум «Планирование и проведение родительского собрания».</p>
Февраль	<p>Посещение уроков нового специалиста с целью оказания методической помощи.</p> <p>Посещение родительского собрания наставляемого. Помощь в организации индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению затруднений в учебной деятельности.</p> <p>Практикум «Здоровьесберегающие технологии».</p>
Март	<p>Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.</p> <p>Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи.</p> <p>Помощь в подготовке к выступлению нового специалиста на заседании методического объединения с темой по самообразованию.</p>

Апрель	Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи. Практикум «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала»
Май	Посещение уроков и внеклассных занятий наставляемого лица с целью оказания методической помощи. Консультирование и помощь в составлении отчетности по окончанию учебного года. Работа со школьной документацией.
Июнь-август	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности нового педагога в коллективе. Отчет о деятельности наставника и нового специалиста. Перспективное планирование тем и форм работы на следующий учебный год на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого лица.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Мониторинг процесса реализации программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Цель мониторинга:

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 наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет.

АНКЕТА для молодых педагогов

_____ ФИО специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? - Да
 - Нет
 - Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

в составлении календарно-тематического планирования

в проведении уроков

в проведении внеклассных мероприятий

в общении с коллегами, администрацией

в общении с учащимися, их родителями

другое (допишите) _

4. Представляет ли для вас трудность:

формулировать цели урока

выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока

мотивировать деятельность учащихся

формулировать вопросы проблемного характера

создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении

подготавливать для учащихся задания различной степени трудности

активизировать учащихся в обучении

организовывать сотрудничество между учащимися

организовывать само и взаимоконтроль учащихся

организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся

развивать творческие способности учащихся

другое (допишите) _

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтения в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

самообразованию

практико-ориентированному семинару

курсам повышения квалификации

мастер-классам

творческим лабораториям

индивидуальной помощи со стороны наставника

предметным кафедрам

школе молодого специалиста

другое (допишите) _

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

типы уроков, методика их подготовки и проведения

методы обучения и их эффективное использование

образовательном процессе

приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся

учет и оценка знаний учащихся

психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов

урегулирование конфликтных ситуаций

формы работы с родителями

формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися

другое (допишите)

Примерный образец отчета молодого специалиста о проделанной работе ФИО –
Должность – Педагогический стаж – Стаж работы в школе Недельная нагрузка –
За отчетный 2024-2025 учебного года мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование:

- 1.1. Курсы повышения квалификации
- 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
- 1.3. Изучение педагогической, научно-методической литературы
- 1.4. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетили)

2. Собственно-педагогическая деятельность:

- 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. Работа с детьми:

- 3.1. Классы, в которых работал(а)
- 3.2. Качество успеваемости и знаний (в сравнительном разрезе по четвертям и за год)
- 3.3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
- 3.4. Работа со слабоуспевающими обучающимися
- 3.5. Работа с родителями, классное руководство

Выводы: итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы, с которыми столкнулись в течение года).

Прогнозирование работы на новый учебный год (что планируете провести, где участвовать).

Примерный отчет наставника о проделанной работе с молодым специалистом
_____ (ФИО молодого специалиста) за

20__ - 20__ учебный год

ФИО наставника – Должность – Категория –

1. Сколько уроков молодого специалиста было посещено.
2. Какая методико-педагогическая помощь была оказана молодому специалисту в течение года.
3. Какие недостатки были выявлены в работе молодого специалиста.
4. Над чем необходимо работать молодому специалисту в дальнейшем в целях ликвидации выявленных недостатков.
5. Прогнозирование работы на новый учебный год.