

МУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ПЯТИГОРСКА»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НИЖНЕПОДКУМСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 24
г. ПЯТИГОРСКА



Утверждено:

Директор МБОУ СОШ №24

Н.И. Муратиди/

Приказ № 115 от «04» сентября 2024г.

**Программа целевой модели наставничества «Педагог-педагог»
с индивидуальным планом развития под руководством
наставника**

Программу составила:
педагог-наставник Никшина Е.В.,
учитель русского языка и литературы
высшей категории

пос. Нижнеподкумский, 2024 год

Содержание программы:

I. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества
Взаимосвязь с другими документами организации
Цель и задачи программы наставничества
Срок реализации программы
Применяемые формы наставничества и технологии

II. Содержание программы

Основные участники программы и их функции
Механизм управления программой наставничества

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки
Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

I. 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 МБОУ СОШ №24, так как в ней работают два молодых специалиста, один из которых еще является студентом.

Взаимосвязь с другими документами организации

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом социально-психологической службы.

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 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.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

- Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Срок осуществления: с 01.09.2024г. по 20.05.2025г.

Применяемые формы наставничества и технологии

Форма наставничества: «Педагог – педагог»

Ролевая модель: «Опытный учитель – молодой специалист».

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 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи с учебой наставляемого.

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

Возможные риски при реализации программы и способы их предотвращения:

№ п/п	Возможные риски	Способы преодоления
1	Высокая нагрузка наставника	Привлечение других педагогов, педагога-психолога
2	Отношение наставника к наставляемому по модели «учитель – ученик»	Использование реверсивного наставничества
3	Низкий уровень ответственности, отсутствие готовности к длительному, добросовестному труду	Привлечение наставляемого к работе в детском пришкольном лагере в качестве наставника смены «Пятигорск с Пушкиным»
4	Завышенная самооценка и необоснованные ожидания	Вовлечение наставляемого в деятельность клуба молодых педагогов в г.Пятигорске; участие наставляемого в фестивале педагогических идей

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Ф. И. О., должность наставляемого: Макеева Г.А., учитель начальных классов.

Ф. И. О., должность наставника: Никшина Е.В., учитель русского языка и литературы.

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 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 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 молодым специалистом:

беседы; собеседования; тренинговые 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.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого будет наставник и руководитель ШМО гуманитарного цикла.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий и итоговый контроль будет происходить по итогам реализации программы в форме составленного наставляемым и наставником отчёта на заседании ШМО учителей гуманитарного цикла, а также в форме выступления на педагогическом совете как один из рассматриваемых вопросов.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

- Успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу

План работы на 2024-2025 учебный год

№ п/п	Этапы реализации программы	Сроки реализации	Планируемый результат	Критерии оценивания	Мероприятия по отчету о ходе программы
1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального	До 02.10. 2024	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития	Результат достигнут в полной мере	

	развития				
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	До 02.10. 2024	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Результат достигнут в полной мере	
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятия раздела 2	До 02.10. 2024	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей	Результат достигнут в полной мере	
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития. Изучить структуру управления ОО	До 02.10. 2024	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области применения ЭОР на уроках и во внеурочной деятельности. Изучена структура управления школой и функции органов управления. Изучена Программа развития	Результат достигнут в полной мере	
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила использования и пр.): учебные кабинеты, актовый зал, физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	До 02.10. 2024	Хорошая ориентация в здании и помещениях школы. Знание путей эвакуации и аварийных выходов	Результат достигнут в полной мере	
2.3	Изучить локальные нормативные акты ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность, и др.	До 02.10. 2024	Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОО	Результат достигнут в полной мере	
2.4	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники, педагог-психолог, бухгалтерия	До 01.11.2024	Совместно с наставником осуществлены визиты-знакомства к руководителям ШМО, педагогу-психологу, в библиотеку. Во время	Результат достигнут в полной мере	

			визитов обсуждены порядок взаимодействия и направления сотрудничества		
2.5	Изучить официальный сайт ОО, странички ОО в социальных сетях, правила размещения информации в сети интернет о деятельности ОО	До 01.11.2024	Изучены правила размещения информации в сети интернет	Результат достигнут в полной мере	
2.6	Изучить нормативные документы, регулирующие деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностную инструкцию, Положение о ВСОКО	До 01.11.2024	Изучено содержание нормативных документов, регулирующих деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностная инструкция, Положение о ВСОКО	Результат достигнут в полной мере	
2.7	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО. Освоить правила поведения с родителями, коллегами, учащимися	До 02.10.2024	Осуществление деятельности в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО	Результат достигнут в полной мере	
2.8	Сформировать понимание о правилах безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	До 02.10.2024	Соблюдение правил безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	Результат достигнут в полной мере	
2.9	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	До 20.05.2025	Организовать результативный учебный процесс в 1 – 4-х классах. Организовать результативный учебный процесс по читательской грамотности		
2.10	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	До 15.04.2025	Изучить методы самоанализа урока.		Представить пять самоанализов урока, рассмотреть на заседании ШМО учителей начальных

					классов
3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 1–4-х классов	До 01.11.2024	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1–4-х классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	Результат достигнут в полной мере	
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности учителя	До 15.11.2024	Освоен подход SMART-целеполагание	Результат достигнут в полной мере	
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности по повышению функциональной грамотности учащихся	До 15.11.2024	Изучен опыт организации тематических квестов по функциональной грамотности	Результат достигнут в полной мере	
3.4	Изучить успешный опыт работы с родителями. Изучить методику подготовки и проведения родительских собраний. Освоить приемы вовлечения родителей во внеурочную деятельность	До 01.03.2025	Совместно с наставником подготовиться к проведению родительского собрания в 3 классе. Подготовиться к проведению классного часа с привлечением родителей		
3.5	Освоить методику составления технологических карт урока	До 15.10.2024	Составлены технологические карты уроков и поурочные планы	Результат достигнут в полной мере	Предоставление технологических карт урока наставнику и куратору-заместителю директора по УВР
3.6	Изучить методику организации проектной и исследовательской деятельности учащихся	До 20.03.2025	Подготовить три проекта для представления на школьной научно-практической конференции		Представление проекта на школьной научно-практической конференции
3.7	Изучить положение об электронном журнале и дневнике. Изучить технологию работы в электронном журнале	До 02.10.2024	Изучен интерфейс, основные функции и инструменты электронного журнала	Результат достигнут в полной мере	
3.8	Изучить систему профессионального	До 15.02.2025	Выбрать формы собственного		Участие в фестивале

	развития педагога в городе. Узнать возможности использования ресурсов методических центров, стажировочных площадок		профессионального развития на 2024/25 учебный год		педагогических идей
3.9	Изучить алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций с родителями, коллегами. Освоить способы урегулирования и профилактики конфликтов	До 01.02.2025	Изучить алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтной ситуации в классе, связанной с буллингом учащегося		
3.10	Изучить лучшие практики изучения читательской грамотности на уроках русского языка и литературного чтения	До 15.04.2025	Изучить практику разработки и организации работы по развитию читательской грамотности		
3.11	Подготовить выступление на педагогическом совете, отчет на заседании ШМО учителей начальных классов, подготовить публикацию для альманаха работ молодых педагогов	До 15.05.2025	Подготовить выступление на педагогическом совете		Выступление на педагогическом совете