


Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8» с. Манычское

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по УВР
 Ю.В. Багамаева
«02» сентября 2024 г.



УТВЕРЖДЕНО:
Директор МКОУ СОШ № 8
с. Манычское А.В.Лазырин
Приказ № 162 от «02» 09.2024 г.

**Индивидуальная программа
работы с молодым специалистом
«Наставничество»
на 2024-2025 учебный год**

Педагог – наставник:
учитель начальных классов
Панасенко Н.М.
Категория: высшая

Молодой специалист:
учитель начальных классов
Варница А.А.

с. Манычское, 2024г.

1. Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – 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.

Начинающему учителю 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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

ЦЕЛЬ:

обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

ЗАДАЧИ:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Деятельность наставника

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.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Варница Анастасия Александровна	Панасенко Надежда Михайловна
Образование	Среднее	Высшее
Какое учебное заведение окончил	МКОУ СОШ № 8 с. Манычское	Московский психолого-социальный институт
Педагогический стаж	нет	32 года
Место работы	МКОУ СОШ № 8 с. Манычское	МКОУ СОШ № 8 с. Манычское
Должность	Учитель начальных классов	Учитель начальных классов
Предмет	Начальные классы	Начальные классы
Учебная нагрузка	20 часов	28 часов
Класс	1 класс	3 класс
Классное руководство	Есть	Есть
Квалификационная категория	Нет	Высшая

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ГРАФИК работы педагога-наставника с молодым специалистом на 2024-2025 учебный год

Молодой педагог: Варница Анастасия Александровна

Должность: учитель начальных классов

Педагог-наставник: Панасенко Надежда Михайловна

Должность: учитель начальных классов

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Содержание деятельности:

1. Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ

2. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий
3. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия
4. Изучение методической литературы по образовательным предметам.
5. Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания
6. Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий

Ожидаемые результаты:

- активизация 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 начинающего педагога современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы и методы:

Наставничество, самообразование, посещение уроков.

**Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с молодым специалистом**

<i>Содержание мероприятий</i>			<i>Контроль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Воспитательная работа</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	
Сентябрь			
<p>1.Изучение ФГОС ООО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования.</p> <p>2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.</p> <p>3. Практикум " Цель урока и его конечный результат".</p> <p>4.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p>	<p>1.Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса.</p> <p>2. Консультации по вопросу возрастных особенностей обучающихся.</p>	<p>1.Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, ООП ООО, план работы школы на 2024-2025 уч. год, документы строгой отчетности),</p> <p>2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, личные дела обучающихся, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)»</p>	<p>Контроль ведения журнала, личных дел учащихся, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.</p>
Октябрь			
<p>1.Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи.</p> <p>2.Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.</p> <p>3. Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности.</p>	<p>Занятие: «Методика проведения классного часа, внеклассного мероприятия».</p>	<p>1.Изучение документации об организации внеурочной деятельности.</p> <p>2.Практическое занятие: «Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей».</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, выполнение единого орфографического режима.</p>
Ноябрь			
<p>1.Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических</p>	<p>Практикум: «Совместная разработка внеклассного</p>	<p>1.Практикум: «Обучение составлению отчетности по</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных</p>

технологий». 2.Оказание помощи в подготовке и проведении уроков русского языка и литературы в соответствии с требованиями ФГОС.	мероприятия»	окончанию четверти» 2.Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.	занятий, внеклассных мероприятий.
Декабрь			
1.Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности» 2.Практикум «Формы и методы работы на уроке литературы». 3. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	1.Тренинг: «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций».	1.Составление аналитических справок.	Проверка выполнения программы. Посещение уроков, кл. часа. Контроль ведения школьной документации.
Январь			
1.Анализ контрольных работ, работа над ошибками. 2.Практикум: «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися»	Предупреждение педагогической запущенности учащихся	Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС.	Ведение тетрадей.
Февраль			
1. Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда». 2. Занятие: «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио)»	1.Индивидуальные беседы с родителями	1. Изучение документов по ФГОС.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
Март			
1. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио. 2. Практикум: «Домашнее задание: как, сколько,	2. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»; «Анализ различных стилей педагогического общения».	1.Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. Контроль ведения портфолио

когда»			
Апрель			
1. Организация повторения. Составление и разработка технологических карт к урокам. Подготовка к годовым контрольным работам	Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
Май			
1. Подведение итогов работы за год. 2. Выступление учителя на ШМО.	1. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год.	1. Отчет о результатах наставнической работы.	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МКОУ СОШ № 8
с. Манычское _____ А.В.Лазырин
Приказ № 162 от «02» 09.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 8» с. Манычское

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества в МКОУ СОШ № 8 с. Манычское и определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Нормативно-правовая основа внедрения системы (целевой модели) наставничества:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08), приказ министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года №337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».

2. Понятия, используемые в Положении

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности,

готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития, наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедagogическое профильное образование).

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников - эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого - это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Куратор - сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества (ППН) - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Форма наставничества - способ реализации модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельством ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

3. Цели, задачи и принципы системы (целевой модели) наставничества

3.1. Цели системы (целевой модели) наставничества:
передача социально значимого профессионального и личностного опыта,

системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

создание системы условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательных организациях.

3.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества: содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

содействовать созданию условий по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;

обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях;

способствовать адаптации педагогических кадров в новой организации, при вхождении в новую должность;

распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

3.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

4. Структура и субъекты системы (целевой модели) наставничества.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний и внешний.

Внутренний контур - образовательная организация Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края (организации общего, среднего

профессионального и дополнительного образования);

Внешний контур:

министерство образования Ставропольского края;

государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования» и его структурное подразделение Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Ставропольского края (далее - ЦНППМ);

отдел образования администрации Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края МКУО «Информационно-методический центр» Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края.

Образовательная организация:

утверждает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

организует взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре;

осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества, обеспечивает:

реализацию программ наставничества;

ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников по формам;

представление данных по результатам мониторинга ЦНППМ; проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества профессиональных образовательных организаций;

реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;

формирование баз данных программ наставничества и лучших практик; условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

привлечение к реализации программ наставничества предприятий (организаций), осуществляющих деятельность в Ставропольском крае, обеспечив участие работников предприятий (организаций) в программах наставничества в качестве наставников;

организует инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

4.1. Министерство образования Ставропольского края осуществляет общее

руководство вопросами организации наставничества и обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества и мониторинг результатов.

4.2. Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования» оказывает содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества в Ставропольском крае по вопросам информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации системы (целевой модели) наставничества, в г.ч. по обучению руководящих и педагогических работников образовательных организаций по проблемам внедрения системы наставничества.

4.3. ЦНППМ осуществляет тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов (далее - ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи ЦНППМ:

формировать систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

выявлять, систематизировать, отбирать и распространять новые и эффективные практики наставничества.

4.4. Отдел образования администрации Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края:

контролирует внедрение системы (целевой модели) наставничества в муниципальном округе;

создает надлежащие условия для совместной работы наставника и наставляемого;

определяет меры стимулирования эффективных наставников на муниципальном уровне.

5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ставропольского края в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореа-

лизацию педагогических работников;

рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества; обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

6. Мониторинг оценки эффективности наставнической деятельности

6.1. Для оценки эффективности наставнической деятельности проводится мониторинг, состоящий из двух этапов:

6.1.1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

вовлеченность педагогов в профессиональные конкурсы, олимпиады, исследования, конференции и др.

динамику успеваемости обучающихся;

социально-профессиональную активность наставляемого и др.

6.1.2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества является:

улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;

качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.