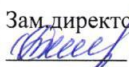





Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Касторенская средняя общеобразовательная школа №1»
Касторенского района Курской области

Согласована на методическом совете Протокол № 4 от «23» 03 2023 г. Зам. директора по УВР  /Самончева Е.В./	Принята на заседании педагогического совета школы Протокол № 4 от «24» 03 2023 г. Председатель педагогического совета  /Карагодина Н.В./	Утверждена приказом от «2» 05 2023 г. №  Директор школы Средняя общеобразовательная школа № 1» Касторенского района Курской области Карагодина Н.В./ 
---	---	--

ПЕРСОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ
(Модель « команда наставников –наставляемый»;
форма наставничества –учитель- учитель»)
на 2023 -2025 годы
Наставляемая – Голубева Татьяна Алексеевна

2023 год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Молодые специалисты 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.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя, воспитателя. Нужно помочь молодому специалисту адаптироваться в новых условиях, ознакомить с учительской документацией, которую ему необходимо разрабатывать и вести в данном общеобразовательном учреждении, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также оказывать методическую помощь в работе.

Настоящая персональная программа наставничества для молодых педагогов (далее – ППН) призвана помочь организации деятельности команды наставников с молодыми педагогами на уровне общеобразовательного учреждения.

Срок реализации программы: 3 года.

ЦЕЛЬ и ЗАДАЧИ ППН

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия команды наставников и начинающего педагога.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, 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 педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

7. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.

УЧАСТНИКИ ППН

наставник-администратор – зам. директора по УВР Самончева Е.В.	Голубева Татьяна Алексеевна - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного- воспитательного процесса, взаимодействием с учениками.
постоянный наставник- учитель начальных классов Сукманова Е.А.	
наставник – консультант –зам.директора по ВР, педагог –психолог Скогорева Н.В	
классный наставник – классный руководитель Вторникова Т.Н.	

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) с командой опытных и располагающих ресурсами и навыками педагогов, оказывающих наставляемому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на период 2023 – 2025 годы, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками. Применяемые в программе элементы *технологий*: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, саморегулируемое наставничество, групповое наставничество, медиация.

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.

Основные **принципы** работы с молодыми специалистами :

Обязательность - проведение работы с каждым 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 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, склонности, 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, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ 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 РАБОТЫ С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

Основные формы 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.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ и ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Контролировать и оценивать работу наставляемых будет команда наставников и куратор наставничества. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля, промежуточного контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет проходить на заседании ШМО учителей по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта .

Промежуточный контроль будет проходить на совещании при директоре по итогам самоанализа наставляемых по реализации персональной программы наставничества.

Итоговый контроль будет проходить на педагогическом совете по итогам составленной командой наставников динамики адаптации и профессионального роста молодых специалистов за истёкший год .

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 общеобразовательного учреждения:

- ✓ успешная адаптация молодого специалиста;

- ✓ повышение уровня закрепляемости молодого специалиста в данном учебном заведении.

**СОДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
работы команды наставников с наставляемым
1-й год**

№	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
Работа наставника -консультанта			
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста <i>(далее – МС)</i>
2	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
Работа наставника -администратора			
3	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала	Компетентность МС в заполнении школьной документации
4	Ознакомление с Профстандартом педагога	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Наличие программы индивидуального профессионального развития
5	Обеспечение каналов многосторонней связи с МС	Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения посредством электронной почты	Возможность постоянного взаимодействия и общения
6	Определение технического задания	Разработка технического задания МС <i>(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)</i>	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
Работа постоянного наставника			
7	Проектирование и анализ	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ.	Компетентность молодого педагога

	образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС	в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
8	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы
9	Итоги реализации программы	Подготовка отчёта наставника и МС	Отчёт
Работа классного наставника			
10	Моделирование воспитательной работы класса	Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе	Наличие программы воспитательной работы
11	Методика проведения классных часов	Проведение практикума по разработке классных часов	Наличие конспектов классных часов

2- й год

№	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
Работа наставника -консультанта			
1	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
Работа наставника -администратора			
2	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикум по разработке программы внеурочной деятельности.	Наличие программы внеурочной деятельности МС
3	Определение технического задания	Разработка технического задания МС <i>(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)</i>	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС

Работа постоянного наставника			
4	Описание методической темы МС	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой
5	Создание портфолио МС	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио МС
6	Организация продуктивной деятельности	Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др.	Методические продукты
7	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Видеосъемка уроков МС. Анализ и самоанализ уроков	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
8	Итоги реализации программы	Подготовка отчёта наставника и МС	Отчёт
Работа классного наставника			
9	Моделирование воспитательной работы класса	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе (<i>проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.</i>)	Самостоятельное оформление МС школьной документации. Наличие рабочей программы воспитательной работс
10	Организация продуктивной деятельности	Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)	Методические продукты

3- й год

№	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
Работа наставника -консультанта			

1	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
Работа наставника -администратора			
2	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка МС к прохождению аттестации
3	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация МС на первую квалификационную категорию
4	Ведение школьной документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Компетентность в оформлении школьной документации
Работа постоянного наставника			
5	Разработка рабочей программы учителя	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету
6	Методическая выставка достижений МС	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности
7	Итоги реализации программы	Подготовка отчёта наставника и МС	Отчёт
Работа классного наставника			
8	Разработка рабочей программы воспитательной работы с классом.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанная рабочая программа воспитательной работы с классом
9	Продуктивная деятельность	Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы	Совместный проект