

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Крайненская средняя школа» Сакского района Республики Крым

РАССМОТРЕНО педагогическим советом
МБОУ «Крайненская средняя школа» Сакского
района Республики Крым Протокол от 23.11.2022
г. № 9

принято
УТВЕРЖДЕНО
директор МБОУ
«Крайненская средняя школа»
Н.Н.Демко
Приказ от 23.11.2022 г. № 196



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ
УЧИТЕЛЕМ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ**

Наставник: *Калугин Юрий Анатольевич*
Наставляемый: *Аблаева Алие Асановна*
Срок реализации: *1 год*

ВВЕДЕНИЕ

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества в образовательных учреждениях.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации и разработана на основании методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанных Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 21.12.2019 № 3273 (в редакции от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» для осуществления внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «Крайненская средняя школа».

Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 2.1. Срок реализации Программы: 1 год.
- 2.2. Участники Программы: молодой учитель и учитель-наставник
- 2.3. В МБОУ «Крайненская средняя школа» организованы формы наставничества: «учитель - учитель».

2.4. **Целью программы** является успешное закрепление на месте работы или в должности учителя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.5 Задачи программы:

- создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;
- организовать методическую работу с наставляемыми в условиях образовательной организации;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога-психолога на творческое использование передового опыта педагогов и психологов в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к профессиональной деятельности в

целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

2.6. Портрет участников.

Наставник: Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант: создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник: опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

2.7. Результатом организации работы наставников является 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, что оказывает 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.

2.8. Оцениваемые результаты:

- 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;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.9. Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель - учитель» используется как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

- Преодоление профессионально-личностных кризисов;
- Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции;
- Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия;
- Повышение мотивации к достижению новых целей;
- Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни;
- Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;
- Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ

5.1. Принципы наставничества:

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

5.2. Основные направления работы:

Организация наставничества.

- Помощь в изучении нормативно - правовых и инструктивных документов учителя, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- Помощи в анализе и конструировании адаптированных программ для детей с ОВЗ;
- Помощь в подборе методического и диагностического инструментария, проведении диагностических, профилактических и консультативных мероприятий;
- Организация практикумов, консультаций, мастер-классов с целью совершенствования профессионализма молодого специалиста;
- Анализ результатов профессиональной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки молодого специалиста, потребностей, затруднений;
- Взаимное посещение уроков с целью обмена опытом, совершенствование методики работы;
- Ознакомление молодого специалиста с новинками нормативно - правовой, учебно - методической и справочной литературы.

Наставник не контролирует, а способствует быстрее адаптации наставляемого к деятельности, предоставляя ему методическую, психологопедагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого.

С первых дней работы молодого специалиста проводится анкетирование - своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности молодого специалиста, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявляются проблемные зоны в работе наставляемого.

выявлению причин возникших трудностей: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения психологическими практиками; затруднения в организации психологического сопровождения в общеобразовательной организации.

Составление планов работы с наставляемыми.

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению психологического сопровождения в общеобразовательной организации;
- оказание практической помощи по планированию и проведению занятий с учащимися с ОВЗ;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности наставляемых, систематическое изучение их профессиональных проблем;
- оказание помощи в участии в профессиональных конкурсах, творческих мероприятиях;
- взаимопосещение занятий и мероприятий.

5.3. Формы и методы работы наставника с молодыми специалистами:

- репродуктивные, наблюдение, беседа;
- информационные;
- психолого-педагогическая рефлексия, посещение и анализ открытых мероприятий, развитие творческого потенциала молодых специалистов, мотивация участия в инновационной деятельности.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (при работе с документацией учителя, в организации практической деятельности);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных учителей, их последующий анализ.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям - амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Деятельность наставника состоит из 3 этапов:

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 педагога-психолога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3- й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

5.4. Виды контроля работы молодого специалиста

В работе с молодым специалистом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале профессиональной деятельности проводится *обзорный*

контроль. Он проводится путем посещения занятий, проводимых диагностик. Его цель - общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого учителя. Затем в течение первого года работы проводится *предупредительный контроль*. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого учителя. *Повторный контроль* позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

5.5. Примерное планирование работы наставника с молодым специалистом на 2022-2023 учебный год (ноябрь-май)

Сроки	Содержание работы	Ответственные
В течение года	Консультативная помощь (по необходимости)	Педагог-наставник, администрация школы
ноябрь	Участие в конкурсах: консультация в подготовке ученической мановской работы по русскому Работа со школьной документацией: оформление пакета документов Практическая работа: составление поурочных планов, помощь в организации проведения пробных сочинений, работа в ЭЛЖУР. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	Педагог-наставник, администрация школы, другие специалисты школы
декабрь	Работа со школьной документацией: помощь в оформлении отчета за 1 полугодие	Педагог-наставник, администрация школы, другие специалисты школы
январь	Помощь в подготовке информационных буклетов для участников ГИА. Практическая работа: помощь в организации участников образовательного процесса при подготовке к ГИА. Работа со школьной документацией: ведение журналов	Педагог-наставник, администрация школы, другие специалисты школы
февраль	Практическая работа: практическое занятие молодого специалиста (структура занятия, целеполагание, составление плана). Работа со школьной документацией: папка обязательной документации	Педагог-наставник, администрация школы
март	Диагностическая работа. Проективные методики. Практическая работа: практическое применение проективных методик.	Педагог-наставник, администрация школы
апрель	Работа со школьной документацией: оформление протоколов консультаций, бесед педагогов, работающих с детьми ОВЗ.	Педагог-наставник, администрация школы

май	Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста. Выводы. Работа со школьной документацией: помощь в написании отчетов за год.	Педагог-наставник, администрация школы
-----	--	--

Прошито пронумеровано
скреплено печатью

11.11.2011 г. Демко
Директор

