

«ПРИНЯТО»

на заседании Педагогического
Совета
ГБОУ «НОВОСЕЛОВСКАЯ
ШКОЛА СТАРОБЕШЕВСКОГО
М.О.»
Протокол № 1
от 30.08.2024 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор
ГБОУ «НОВОСЕЛОВСКАЯ ШКОЛА
СТАРОБЕШЕВСКОГО М.О.»
Сушков С.И.
Приказ № 192
от 30.08.2024 г.



Персонализированная программа наставничества

Кубаревой Елены Анатольевны
(молодого педагога)

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВОСЕЛОВСКАЯ ШКОЛА
СТАРОБЕШЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
(название учреждения)

на 2024-2025 учебный год

Разработана:

учителем начальных классов
Шаповаловой Викторией Игоревной

2024 год
с. Новоселовка

Содержание

1. Пояснительная записка	3
2. Цель и задачи программы наставничества	5
3. Этапы и срок реализации программы	6
4. Программа наставничества: методология и пути реализации	7
5. Участники программы и их функции. Термины и определения.	10
6. Оценка результатов программы и ее эффективности Организация контроля и оценки	19
7. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА	20

1. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества (далее ПН)

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.

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и 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.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению

процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

В ГБОУ «НОВОСЕЛОВСКАЯ ШКОЛА СТАРОБЕШЕВСКОГО М.О.» действует школьная программа наставничества «Школа — центр интересов и возможностей» в рамках которой и внедряется персонифицированные программы «учитель-учитель».

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Основание разработки программы

Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе ГБОУ «НОВОСЕЛОВСКАЯ ШКОЛА СТАРОБЕШЕВСКОГО М.О.» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №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»

Составленная программа основывается на:

- уставе ГБОУ «НОВОСЕЛОВСКАЯ ШКОЛА СТАРОБЕШЕВСКОГО М.О.»
- программе развития ГБОУ «НОВОСЕЛОВСКАЯ ШКОЛА

СТАРОБЕШЕВСКОГО М.О.»

- локальных актах ГБОУ «НОВОСЕЛОВСКАЯ ШКОЛА СТАРОБЕШЕВСКОГО М.О.»;
- действующих нормативных правовых актах;
- программе наставничества «Школа – центр реализации возможностей» в рамках целевой модели наставничества в ГБОУ «НОВОСЕЛОВСКАЯ ШКОЛА СТАРОБЕШЕВСКОГО М.О.»;
- планом работы «Школы молодого учителя»,
- планами работы Школьных методических объединений,
- рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности,
- планом воспитательной работы,
- журналом по технике безопасности.

2. Цель и задачи программы наставничества

Цели и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования его эффективной системы поддержки в 2024-2025 учебном году.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
- Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

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

Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель-учитель»

Реализация ПН строится на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:

Российской Федерации:

- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

- принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого); принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

3. Этапы и срок реализации программы

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с молодым учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы

наставничества.

Основной. В совместной деятельности реализуется ПН начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и подшефного;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Срок реализации программы: 2024-2025 учебный год

4. Программа наставничества: методология и пути реализации

История наставничества идет из далекого прошлого. Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Его главное дидактическое достижение - диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю».

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное

воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

В российской современной педагогической науке наставничество также

достаточно хорошо обосновано:

- Теоретическая база системы наставничества: разработки известных педагогов XIX века

-Н.Н. Булич, Н.А. Корф, Л.Н. Модзалевский, С.А. Рачинский, Д.И. Тихомиров и др.

- Сущность понятия «наставничество»: труды С.Я. Батышева, С.Г.Вершловского, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Сухобской и др.

Значимость наставничества в профессиональной деятельности: работы Ю.В.Кричевского, О.Е. Лебедева, Ю.Л. Львовой, А.А. Мезенцева, Н.В. Немовой, В.А. Сухомлинского и др.

- Психолого-педагогические условия наставничества: труды И.С. Гичан, С.Н.Иконниковой, Е.М. Павлютенкова, Н.М. Таланчука, А.И. Ходакова и др.

- Наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования: О.А.Абдуллина, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина, Л.С.Подымова, В.А. Слостенин и др.

- Оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессионального становления: работы Т.Г. Браже, В.М. Лизинского, Л.В. Масловой, И.В. Крупиной, Ю.Н. Кулюткина, А.П. Ситник, Т.В. Шадринной и др.

Основные подходы при построении системы наставничества

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации, являются системный подход, комплексный и персонализированный (лично-ориентированный) подходы.

Системный подход. Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. Фон Берталанфи. В психологии использование системного подхода впервые стал обсуждать Б.Ф. Ломов. С точки зрения Б.Ф.Ломова, системный анализ предполагает многомерность образования, его многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии.

В.А. Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

Комплексный подход был сформулирован и реализован Б.Г. Ананьевым.

Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование. В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял:

- статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);
- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей; мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;
- характер и склонности человека.

Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность.

Персонализированный подход (лично-ориентированный), разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В. Рубцов, Н.Ю. Синягина, И.С. Якиманская и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей обучающихся.

Персонализированный подход в образовании основан на утверждении, что успешность обучения зависит от мотивированности, активности человека и от того, насколько учитываются его индивидуальные особенности, потребности, интересы, проблемы и пр. При этом обучающийся имеет возможность самостоятельно проектировать траекторию обучения, ставить учебные цели, управлять процессом их достижения, планируя время, темп, способы обучения, форм и методы обучения, контроля его результатов. Персонализированный подход в настоящее время чаще всего связывают с информационно-коммуникационными (цифровыми) технологиями, поскольку их использование обеспечивает широкомасштабность его реализации.

В рамках данной Программы наставничества «учитель-учитель» персонифицированное сопровождение молодого учителя рассматривается как стратегия и форма удовлетворения профессиональных и образовательных потребностей педагога на основе диагностики его проблем (Приложение 2), актуализации ресурсов и персонально-субъектного опыта, стимулирования

саморегуляции, самообучения, самоуправления в процессе планирования и реализации различных персонализированных форм методической работы, дополнительного профессионального образования и при личной ответственности за достигнутые результаты.

5. Участники программы и их функции. Термины и определения.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Партнеры – это участники в какой-либо совместной деятельности.

Функции участников ПН:

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.

Для реализации поставленных в программе задач участники ПН выполняют следующие функции:

- Развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства.
- Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
- Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.
- Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты.
- Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
- Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

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.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации участников;

- наставники-участники программы;

Куратором программы наставничества является заместитель директора.

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

Типы наставничества.

В современной литературе подробно изложены различные типы наставничества:

- традиционное личное наставничество;

- ситуационное наставничество;

- партнерское наставничество;

- групповое наставничество;

- краткосрочное наставничество;

- скоростное наставничество;

- флеш-наставничество;

- виртуальное наставничество;

- саморегулируемое наставничество;

- реверсивное наставничество;

- командное наставничество;

- супервизия;

- тип «Подающий надежды»;

- тип «Тень».

Разные типы наставничества могут комбинироваться как угодно, чтобы помочь конкретному наставляемому. В данной программе преимущественно рассматриваются вопросы организации традиционного личностного наставничества и интернет-наставничество. В первые месяцы возможно и

уместно будет использовать тип: «Тень», а в последующей работе по внедрению Кванториума – тип «Подающий надежды».

Личное наставничество подразумевает наставничество одного молодого человека одним взрослым. Наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыре часа в месяц на протяжении года. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

Виртуальное наставничество (также известное как «онлайн наставничество»). Оно подразумевает отношения взрослого с одним молодым человеком, которые общаются через Интернет по крайней мере один раз в неделю от шести месяцев до года. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить школьный проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры. В течение летних месяцев интернет-наставничество может служить основой для построения личных отношений между наставником и наставляемым в любом типе наставничества. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией.

Тип «Тень» Реализация данной модели подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Так, молодой педагог может наблюдать за опытным коллегой, присутствуя на уроках, внеклассной деятельности, педагогических советах. Он фиксирует свои действия, размышляет, пытается уловить суть, становясь свидетелем профессиональной практики. Как в кинозале, только сюжет разворачивается в реальной жизни. Ценность модели «Тень» базируется на известном изречении «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому «тень», погружаясь в водоворот событий, учится и на отрицательных моментах, происходящих с каждым учителем. Это неформализованное обучение, комфортное как для наставника, так и для подопечного.

Модель используется для быстрого вхождения сотрудника в практическую деятельность школы. Подойдет для оттачивания педагогической техники.

Тип «Баддинг» («Подающий надежды»)

Баддинг в переводе с английского языка означает «подающий надежды, перспективный». Это тоже неформальное наставничество, происходящее в процессе погружения пары на равноправных дружеских отношениях, где субъекты поддерживают друг друга для достижения цели и приобретения навыков, в новый вид деятельности. Эта модель максимально приближена к реальности, в ней отсутствуют заранее определенные алгоритмы взаимодействия.

Модель востребована для современных школ, находящихся в постоянном развитии, сосредоточенным как на внешних потребностях социума, так и на решении внутренних задач. Для мобильных, открытых коллективов педагогов, не боящихся нововведений, исследований в области образования.

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 опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Еще одна эффективная форма наставничества данной программы – «Обучение действием»: наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе личного опыта и индивидуального примера.

Формы и методы работы с молодыми специалистами используемые в программе:

- 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.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставляемыми.

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

наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

Коучинг

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности школы данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий с молодыми педагогами, консультаций руководителя школы молодого педагога, наставника. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь, в первую очередь, партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

Кейс-метод

Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны

педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

Технология открытого пространства

Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Квик-настройка

Это настрой педагога на успешную работу:

Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!

Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие, созданное природой от неприятностей.

Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ. Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает.

Трудности закаляют на пути к успеху.

«Все в твоих руках» «Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: мертвая она или живая?». А сам думает: «Скажет живая – я ее умерщвлю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

В наших руках возможность создать в школе атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.

Чек-лист

И в повседневной жизни, и в работе, где приходится работать с десятками разных задач, важна эффективность. Чтобы было проще запоминать большой объем, систематизировать работу и контролировать результаты, придумали чек-листы.

Чек-лист – это список дел, в котором можно поставить отметку «сделано», когда задача решена.

Некоторые списки работают по принципу «прочитай – сделай». Ещё

один вариант — чек-листы «прочитай — соотнеси с собой».

Чек-листы решают множество задач:

- Систематизируют процесс. Чек-лист разбивает сложную работу на части и помогает не упустить из внимания важные детали.
- Повышают производительность и исключают ошибки. План действий уже готов, можно сосредоточиться на главном.
- Облегчают делегирование. С помощью готовой инструкции сотрудникам проще разобраться в новой задаче без потери качества.
- Снижают необходимость в контроле. Руководитель может отследить ход работ и корректировать процесс на любом этапе. Четкий алгоритм облегчает проверку задач.

Чек-лист — это еще и инструмент личной эффективности: он дисциплинирует и мотивирует. Так вы понимаете, сколько сделано и сколько осталось. Это придает силы для новых достижений.

Мастер-класс (практикум)

Его основная цель — знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста 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. Педагог - наставляемый получит 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемой классе;
- повышение мотивации к обучению, снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

6. Оценка результатов программы и ее эффективности Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на совещании при зам. директора.

Отчётная форма по итогам четверти 2024-2025 учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам 1 четверти
- 3) Общие сведения по итогам 1 четверти
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении учителей начальных классов на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы «Школа молодого специалиста», наставничества «Учитель -учитель».

7. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника: Кубарева Елена Анатольевна

Ф.И.О. и должность наставника: Шаповалова Виктория Игоревна

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2024 г. по «31» августа 2025 г.

№	Форма взаимодействия	Проект, задание	Планируемый результат	Срок	Отметка о выполнении
Сентябрь					
1	Время самоанализа.	Пройти анкетирование «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.	Разработка индивидуального маршрута профессионального становления молодого специалиста	01.09-02.09	
	Час общения «Расскажи о себе».	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		03.09	
2	Методическая консультация. Совместная работа.	Изучить ФГОС ООО, СОО, требования к составлению рабочих программ, календарно-тематического планирования в соответствии с обновлёнными ФГОС	Составление рабочих программ по преподаваемым предметам, курсам внеурочной деятельности	01.09-03.09	
3	Практикум.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога.	Оформление учебно-нормативной документации.	03.09	
4	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Изучить общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	Работа по чек-листу	05.09-11.09	
5	Час общения "Расскажи о своих сильных сторонах".	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности.	Участие в конкурсе	10.09	

6	Офлайн-наставник «Прочитай-осознай-примени»	Изучение успешного опыта организации работы с родителями. Оформление протоколов родительских собраний. План работы с родительским комитетом. Физиологические особенности первоклассников	Работа по чек-листу, разработка родительского собрания.	12.09-18.09	
7	Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.	Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока.	Заполнение карт эффективности урока молодым специалистом	19.09-25.09	
8	Мастер-класс	Самоанализ урока наставником	Составление чек-листа по данной теме	24.09	
9	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Выбор соответствующего метода и методического приема для реализации целей урока	Работа по чек-листу.	26.09-02.10	
Октябрь					
10	Посещение уроков молодого специалиста учителем - наставником.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы молодого педагога	Заполнение карт эффективности урока учителем наставником	03.10-09.10	
11	Практикум	Составление технологической карты урока	Составление технологической карты открытого урока в рамках городского семинара.	08.10	
12	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Использование инновационных технологий как средство активизации учебной деятельности школьников.	Работа по чек-листу. Применение одной из выбранных технологий на своих уроках.	10.10-16.10	
13	Час общения. Обмен мнениями	Факторы, которые влияют на качество преподавания.	Обсуждение выбранных молодым учителем методов и приемов для открытого урока.	15.10	
14	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Изучение руководства по подготовке и проведению успешного выступления.	Выступление на заседании школьного методического объединения. Помощь в организации и проведении мастер-класса.	17.10-23.10	

15	Час общения «Особенности публичного выступления»	Выявление сильных сторон личности наставляемого, необходимых для публичного выступления.	Обсуждение и подбор темы мастер-класса в рамках республиканского конкурса	22.10	
16	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Оценивание достижений учащимися планируемых результатов урока. Нормы оценивания.	Работа по чек-листу. Разработка системы оценивания и самооценивания	24.10-30.10	
Ноябрь					
17	Интенсив. Ежедневные методические консультации.	Методические требования к современному уроку.	Подготовка к семинарам	31.10-06.11	
18	Онлайн-консультация	Организация дистанционного обучения в начальной школе. Онлайн платформы. Сферум.	Проведение занятий с использованием платформы Сферум.	07.11-13.11	
19	Самообразование. Обмен мнениями. Кейсы	Знакомство с успешным опытом организации внеурочной деятельности в повышении читательской грамотности обучающихся	Участие в реализации плана мероприятий недели читательской грамотности	14.11-27.11	
Декабрь					
20	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Знакомство с успешным опытом организации внеурочной деятельности в повышении математической грамотности обучающихся	Участие в реализации плана мероприятий недели математической грамотности	28.11-04.12	
21	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени». Час общения по данной теме по запросу	Изучение основ исследовательской деятельности с обучающимися по предмету, знакомство с положениями районных конкурсов.	Выбор тем для участия в районном конкурсе творческих проектов, разработка шаблона оформления проектной работы.	05.12-11.12	
22	Совместное решение кейсов	Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.	Отработать умения принятия правильного решения в конфликтных ситуациях.	17.12	
23	Анкетирование. Час общения «Стратегия успеха»	Профессиональные затруднения. Степень комфортности Нахождения в коллективе; Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста. Корректировка плана по запросу.	19.12-25.12	
Январь					

24	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Знакомство с теоретическими основами формирования креативного мышления. Творческие задания как средство формирования креативного мышления.	Работа по чек-листу. Составление банка заданий	09.01-15.01	
25	Час общения «Неделя креативного мышления»	Мозговой штурм. Обмен идеями.	Разработать план мероприятий недели креативного мышления	14.01	
26	Совместное дело.	Разработать мероприятия недели креативного мышления	Провести мероприятия недели креативного мышления	16.01-22.01	
27	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Одаренные дети в младшей школе и особенности педагогической работы с ними	Работа по чек-листу.	23.01-29.01	
Февраль					
28	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	Составление банка заданий. Разработка программы работы с одаренными детьми.	30.01-05.02	
29	Самообразование. Обмен мнениями	Знакомство с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении глобальных компетенций обучающихся	Реализовать план мероприятий недели глобальных компетенций	06.02-12.02	
30	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Изучение типологии неуспевающих учащихся	Выявление потенциально неуспевающих детей в классе	13.02-19.02	
31	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Профилактика школьной неуспеваемости и отставания как средство повышения качества образования.	Составить план мероприятий по профилактике школьной неуспеваемости.	20.02-26.02	
Март					
32	Самообразование. Обмен мнениями	Знакомство с успешным опытом организации внеурочной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	Участие в реализации плана мероприятий недели финансовой грамотности	27.02-05.03	
33	Консультация психолога и социального педагога	Дети группы риска и их психологические особенности	Узнать психологические особенности детей группы риска.	06.03-12.03	

34	Самообразование. Обмен мнениями	Знакомство с успешным опытом организации внеурочной деятельности в повышении естественнонаучной грамотности обучающихся	Участие в реализации плана мероприятий недели естественнонаучной грамотности	13.03-19.03	
35	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Изучить материалы по работе классного руководителя с «детьми группы риска»	Составить памятку по работе с «детьми группы риска»	20.03-26.03	
36	Интенсив	Обеспечение дифференцированного обучения школьников с разным уровнем подготовки	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для неуспевающих, «трудных» и одаренных детей	27.03-02.04	
Апрель					
37	Собеседование	Подготовить выступление	«Методическое кафе-формирование функциональной грамотности у школьников на базе школы	03.04 - 09.04	
38	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Формирующее оценивание. Изучение опыта работы.	Работа по чек-листу.	10.04-16.04	
39	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Разработка КИМов, ЦОР, дидактических материалов	Составление банка заданий	17.04 - 23.04	
40	Практикум	Анализ контрольных работ, методы работы над ошибками.	Разработка чек-листа диагностической карты профессиональной деятельности молодым специалистом	22.04-30.04	
Май					
41	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Повышение качества образования через использование здоровьесберегающих технологий в процессе обучения школьников. Изучение опыта работы.	Работа по чек-листу. Применение выбранной Технологии на своих уроках.	01.05-07.05	
42	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Дети с ОВЗ и дети-инвалиды: разница понятий. Обучение детей с ОВЗ в школах: способы и особенности. Изучение опыта работы.	Работа по чек-листу.	08.05-14.05	

43	Посещение уроков в классах, где обучаются дети с ОВЗ	Современные методы реализации инклюзивной практики в образовательной организации. Изучение опыта работы.	Просмотреть опыт работы педагогов школы, с целью дальнейшего применения лучших практик	15.05-21.05	
Июнь					
44	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета	Составление личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.	29.05-11.06	
45	Час общения «Совместная работа+и-»	Завершение работы по программе наставничества.		10.06	
Август					
46	Час общения «Совместная работа+и-»	Перспективное планирование	Коррекция личной карты самообразования в соответствии с приоритетными направлениями на 2024-2025 учебный год	31.08	

Подпись
наставника _____

Подпись наставляемого
сотрудника _____

« _____ » _____ 20 _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 25 (двадцать пять) листов
Должность директор (двадцать пять) листов
Подпись _____ / Сушков С.И.

