

ПРИНЯТО
Протоколом Педагогического совета
МАОУ «Школа «Липовая роща»
от № 1 от 29.08.2024

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МАОУ «Школа «Липовая роща»
от 147 от 29.08.2024

Персонализированная программа наставничества

Наставник
Седова Анна Николаевна
учитель

Наставляемый
Никулина Татьяна Владимировна
учитель

Ижевск, 2024

Содержание программы

Паспорт программы

Пояснительная записка

Цели, задачи

Содержание программы

Этапы реализации программы

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:

Индивидуальный план работы наставника с новым специалистом

1. Паспорт программы

1 Наименование программы	Персонализированная программа наставничества
2 Основные цели и задачи программы	Цель: Создание условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность начинающего педагога. Задачи: <ol style="list-style-type: none">1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию начинающих педагогов в коллективе.2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства начинающих педагогов. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.3. Приобщать начинающих педагогов к корпоративной культуре.4. Сформировать у начинающих педагогов необходимость в непрерывном самообразовании.
3 Сроки реализации	2024 – 2025 учебный год
4 Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации Примерное планирование
5 Составители программы	Учитель – Седова А.Н.
6 Участники программы	Педагог – наставник Начинающий педагог
7 Планируемые результаты	Приобретение начинающим педагогом личностного и профессионального роста

2. Пояснительная записка

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника. «Программа» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

3. Цель

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а

также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).
- самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ «Школа «Липовая роща».

Задачи

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;
- развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

5. Содержание программы

Наставничество – отношение, в которых более опытный педагог помогает менее опытному усвоить определенные компетенции.

Этапы становления начинающего педагога:

- адаптацию;
- стабилизацию;
- преобразование.

I этап – период адаптации: самый сложный период как для новичка так и для помогающих ему коллег.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе.

III этап – происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы, складывается система работы.

6. Этапы реализации программы

Процесс наставнического взаимодействия следует *этапам*:

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы (директор, завуч) рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.

2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям/профессиональным компетенциям;
- определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
- формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.

4. Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.

5. Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.

7. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:

- индивидуальное консультирование;

- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, индивидуальные консультации и др.).

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

на 2024 – 2025 учебный год

Этапы	Мероприятие	Дата
Организационный	Помощь в изучении: -нормативно-правовой базы; -ООП НОО.	сентябрь
	Выявление профессиональных затруднений. Помощь в выборе темы самообразования педагога, составлении плана самообразования педагога. Подбор методической литературы, рекомендации пользователю.	сентябрь
	Инструктаж по ведению документации (личные дела учащихся, дневник ру). Помощь в работе с конструктором рабочих программ. Помощь в составлении плана воспитательной работы.	сентябрь
Основной	Практикум «Цель урока и его конечный результат». Взаимопосещение уроков с последующим анализом.	Октябрь
	Консультирование: - как подготовить современный урок; - использование ИКТ в работе педагога; - использование дидактического, наглядного и других материалов в учебной работе.	Ноябрь
	Инструктаж по организации работы с родителями и подбору рекомендаций по интересующим их вопросам. Консультирование: -психолого-физиологические особенности детей младшего школьного возраста. Особенности поддержания дисциплины на уроках.	Ноябрь
	Консультирование: - Здоровье сберегающие технологии. - Игровые технологии. Особенности их использования в 1 классе.	Январь
	Работа со слабоуспевающими учащимися. Мотивация к обучению.	Март
Обобщающий (заключительный)	Организация повторения. Подготовка к годовым контрольным работам, мониторингу первоклассников.	Апрель
	Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	Май