

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

2024-2025 учебный год

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

Куратор, ответственный за реализацию персонализированных программ наставничества: Линбергер М.С., заместитель директора по УВР

Наставник: Линбергер М.С., заместитель директора по УВР

Наставляемый: Семененко К.А., социальный педагог

г. Сургут, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Форма наставничества

Участники программы

Актуальность программы

Цель и задачи программы

Принципы наставничества

Формы контроля

Планируемые результаты реализации программы

2. Содержание программы

3. Анализ результативности, выводы

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Нормативно-правовые основы разработки программы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
3. 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»
4. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 декабря 2020 г. № МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
5. Приказ Департамента образования и науки Ханты-мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
6. Письмо Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657, и Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 №АЗ-1128/08 «О методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
7. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в КОУ Сургутская школа-детский сад.
8. Приказ №95-ОД от 28.08.2024 «Об организации работы с молодыми и вновь назначенными специалистами в 2024-2025 учебном году»

2. Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 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 легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставников;
- 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 учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставников, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества

3. Участники программы

Наставник:

ФИО	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание опыта и характеристика компетенций, которыми готов делиться
Линбергер Мария Сергеевна	Заместитель директора по УВР	20 лет	Высшая (учитель)	Владение профессиональными компетенциями, позволяющее выполнять задания всех уровней сложности, владение методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными компетенциями, позволяющее решать профессиональные задачи разного уровня сложности.

Наставляемый:

ФИО	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание профессиональных дефицитов наставляемого
Семененко Ксения Александровна	Социальный педагог	Первый год работы	нет	Недостаточное владение профессиональными компетенциями, средний уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций, проявляющийся в неумении решать профессиональные задачи в новых условиях, в нестандартных ситуациях.

4. Актуальность программы

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. Поддержка

молодых специалистов, а также в н о в ь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям, педагогическим работникам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

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

5. Цель и задачи программы

Цель данной персонализированной программы: приобретение педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником.

Задачи:

1. Помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
2. Оказать методическую помощь вновь принятому педагогу в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
3. Выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
4. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности вновь принятого педагогического работника, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
5. Развивать потребности и мотивации у педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

6. Форма наставничества

При реализации представленной программы планируется традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между компетентным педагогом и педагогом, испытывающим профессиональные затруднения в отдельных областях педагогической деятельности.

7. Формы контроля

Анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности педагогического работника по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов школы.

8. Планируемые результаты

Критерии	Показатели
<i>Количественные</i>	
реализация запланированных мероприятий программы	100%
участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы	100%
выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год	80% - 100%
<i>Качественные</i>	
положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)	да
применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур)	да
успешное прохождение процедуры аттестации	да
поступление запросов участников на продолжение совместной работы	да

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Формы работы
1	Беседа-знакомство с вновь принятым педагогом для определения направлений работы, выявления дефицитов. Изучение документации социального педагога. Подготовка и утверждение плана работы социального педагога на год.	август	Беседа с заместителем директора по ВВБР, наставником
2	Техника и методика составления ежедневного плана работы. Составление списочного состава обучающихся. Изучение личных дел обучающихся. Составление социального паспорта школы.	сентябрь	Консультация
3	Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях	в течение года	Самообразование
4	Посещение уроков с последующим анализом (для выявления и предупреждения фактов отклоняющегося поведения обучающихся, выявления проблем адаптации учащихся).	октябрь	Посещение уроков, контроль, анализ
5	Повышение профессионального мастерства. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию.	ноябрь	Практикум

6	Проведение тематических классных часов по профилактике правонарушений	в течение года	Контроль
7	Помощь в организации работы по формированию у родителей (законных представителей) обучающихся ответственного отношения к выполнению родительских обязанностей по воспитанию и образованию детей	в течение года	Консультация
8	Выполнение плана работы, оформление школьной документации	Декабрь апрель	Контроль
9	Практикум «Современные педагогические технологии и их использование в работе социального педагога»	февраль	Практикум
10	Совместные выходы в родительские патрули, социальные рейды. Составление акта выхода родительского патруля	в течение года	Диагностика
11	Анализ процесса адаптации молодого специалиста	апрель	Диагностика
12	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение комфортности социального педагога в коллективе	май	Диагностика

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Критерии	Показатели	Степень достижения показателей
<i>Количественные</i>		
Реализация запланированных мероприятий программы	100%	
участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы	100%	
Выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год	80% - 100%	
<i>Качественные</i>		
Положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)	да	
Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур)	да	
успешное прохождение процедуры аттестации	да	
Поступление запросов участников на продолжение совместной работы	да	

Выводы: Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с вновь принятым педагогом на уровне образовательной организации.

Рекомендации: