

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
для молодого учителя английского языка МБОУ СШ №34 Пестряковой Ксении
Владиславовны

составитель: Глебова Л.Г.,
учитель английского языка

Содержание программы:		стр.
1.	Пояснительная записка	3-4
2.	Ценностные ориентиры	4
3.	Планируемые результаты	4-5
4.	Содержание программы	5-7
5.	План реализации программы наставничества	7-8
6.	План работы педагога-наставника с молодым специалистом	8-15
7.	Используемая литература	15

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы наставничества

Наставничество - вид деятельности социально активных людей, готовых принять, понять, помочь, научить, проконсультировать, транслировать свой позитивный опыт. Передавая опыт и свои знания, каждый обучающийся или взрослый осознает свою значимость и берет на себя ответственность в создании благополучной атмосферы обогащения и развития среды, в которой он находится. Актуальность программы наставничества определена государственной политикой в области образования и определяет стратегию развития школы.

Важной задачей образования на сегодняшний день является привлечение в образовательную сферу талантливой и профессиональной молодежи; повышение престижа и социальной значимости профессии педагога; улучшение качества образования. Проблема образовательного учреждения заключается не только в привлечении молодых специалистов в школу, но и закреплении в системе образования. Необходимы дополнительные меры поддержки молодых учителей и важным этапом является наставничество.

Цель наставничества – успешное закрепление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.

Срок реализации программы 1 год

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2027 года.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СШ №34 целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Основные виды деятельности наставника и молодого специалиста:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста, оказание помощи на основе его потребностей.
2. Планирование и анализ взаимодействия наставника и молодого специалиста.
3. Привлечение молодого педагога к участию в работе МО учителей школы.
4. Посещение уроков и внеклассных мероприятий молодого специалиста, организация взаимопосещения.
5. Оказание помощи молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
6. Оказание помощи в распространении собственного педагогического опыта – открытые уроки и внеклассные мероприятия.
7. Привлечение участия в вебинарах, семинарах, конкурсах различного уровня.

Принципы: добровольность, конфиденциальность, ответственность, искренне желание помочь в преодолении трудностей, взаимопонимание.

II. ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ:

Общим признаком образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности молодого специалиста. Программа предусматривает, конечный результат деятельности наставника - обретение молодым педагогом способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации и карьерного роста.

III. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Осознание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, учениками, родителями.
3. Желание взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня профессиональной деятельности.
5. Адаптация и закрепление молодых специалистов в образовательном учреждении.
6. Повышение знаний молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.
7. Психологическая устойчивость педагога, адаптация к работе в условиях модернизации современного образования.
8. Повышение компетентности педагога-наставника, его профессионального статуса в образовательном учреждении.

IV. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

4.1 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 педагога, 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 наставляемому 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

4.2. 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.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым 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.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

4.3. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ШМО.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании РМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста/ наставляемого, 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/ наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

V. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество	Пестрякова Ксения Владиславовна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	НГГУ
Педагогический стаж	2
Место работы	МБОУ СШ №34
Должность	Учитель английского языка
Предмет	Английский язык
Учебная нагрузка	21 час
Классы	2-7
Классное руководство	нет
Квалификационная категория	Нет

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Глебова Лилия Гайнилевна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	НВГУ

Специальность по диплому	Учитель иностранного языка (французский и английского)
Педагогический стаж	18 лет
Место работы	МБОУ СШ 34
Должность	Учитель английского языка
Предмет	Английский язык
Учебная нагрузка	24 часа
Классы	5-11
Квалификационная категория	высшая

План мероприятий

№ п/ п	Мероприятия	Форм ы	Срок и
1. Планирование персонализированного наставничества			
1.1	Встреча-планирование.	Беседа	Сентябрь, 2024г.

	Определение основных направлений совместной деятельности		
1.2	Уточнение профессиональных трудностей, целей профессионального взаимодействия, форм и методов поддержки (Приложение 1)	Анкетирование	Сентябрь, 2024- 2027г.
1.3	Помощь в самоорганизации: составление плана достижения поставленных целей, обучение инструментам тайм-менеджмента.	Консультирование	Сентябрь, 2024- 2027г.
2. Реализация программы персонализированного наставничества			
2.1 Изучение теоретических аспектов работы учителя			
2.1.1	Изучение нормативных документов, регулирующих деятельность педагога	Обсуждение и рефлексия изученной	Сентябрь, 2024- 2027г.

		информации	
2.1.2	Изучение и разработка ООП НОО, ООО	Консультирование	Сентябрь, 2024-2027г.
2.2. Профессиональное развитие молодого специалиста как учителя-предметника			
2.2.1	Освоение методики составления технологической карты урока	Консультация	Октябрь, 2024-2027г.
2.2.2	Повышение профессионализма через просмотр вебинаров, видеоконференций по актуальным темам преподавания предмета	Обсуждение и рефлексия полученной информации	В течение реализации Программы
2.2.3	Методическое сопровождение в формировании фонда оценочных процедур	Консультирование	В течение реализации Программы
2.2.4	Посещение уроков молодого специалиста с	Анализ урока	Октябрь, 2024-2027,

	целью выявления основных трудностей		Январь, 2025г.
2.2.5	Эффективные приемы организации проектной деятельности обучающихся	Мастер-класс	Ноябрь, 2024-2027г.
2.2.6	Изучение лучших практик развития функциональной грамотности на уроках английского языка	Обсуждение и рефлексия полученной информации	Декабрь, 2025г.
2.2.7	Посещение открытых уроков наставника	Анализ урока	Декабрь, 2025г.
2.2.8	Методика оценки уровня развитости метанавыков, «Самооценка психических состояний» (Приложение 2, 3)	Анкетирование	Январь, 2026г.
2.2.9	Методическое сопровождение в	Консультация	Февраль, 2026г.

	подготовке публикаций в периодических изданиях		
2.2.1 0	Развитие навыков формирующего оценивания. Изучение передового опыта	Дискуссия	Март, 2025-2027г.
2.3. Профессиональное развитие молодого специалиста как классного руководителя			
2.3.1	Освоение эффективных подходов к планированию деятельности классного руководителя, тайм-менеджмент	Беседа	Октябрь, 2024-2027г.
2.3.2	Применение технологии Портфолио в работе классного руководителя	Консультирование	Ноябрь, 2025г.
2.3.3	Решение психолого-педагогических кейсов	Практикум.	Декабрь, 2025г
2.3.4	Поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций	Разработка памятки	Март, 2025г

2.3.5	Изучение успешного опыта работы с родителями, методики подготовки и проведения родительских собраний, освоение приемов вовлечения родителей во внеурочную деятельность	Консультирование	Апрель, 2025 г.
3. Завершение программы наставничества			
3.1	Анализ результатов взаимодействия, рефлексия (Приложение 4)	Анкетирование	Май, 2025г.
3.2	Планирование направлений деятельности на следующий периодреализации Программы персонализированного наставничества	Беседа	Май,2025 г.

4. Ожидаемые результаты:

- а. успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- б. активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыковпреподавания;повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;

- c. обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- d. совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся, в т.ч. детей с ОВЗ;
- e. использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий; умение проводить уроки дистанционно с использованием платформы Сферум;
- f. умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

VI. ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.18-21.
2. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022 - №2. - С.14-22.
3. Сасарина, Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина // Директор школы. - 2022 - №8. - С.15-22.
4. Дипломатова, З.Ю. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя [Электронный ресурс] / З.Ю. Дипломатова, В.Н. Иванов, Г.А. Александрова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им.И.Я. Яковлева. – 2021 – № 1 (110). – С. 131-140.