

Муниципальное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 имени В.И.Захарова»

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ТЛ учителей математики, физики,
информатики, технологии
/Е.В. Данилович /
Протокол № 1 от «30» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СОШ № 2 им.В.И.Захарова»
для документов
/Т.А.Кривоногова/
Приказ № 01-03/142 от 30.08.2023



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СОШ № 2
им.В.И.Захарова»
для документов
/Т.А.Кривоногова/
Приказ №01-04/382 от 07.11.2024.

ПЕРСониФИЦИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Не рядом, а вместе»
(классный руководитель – классный руководитель)
на 2023 – 2026 годы

Составитель:
классный руководитель 8Б класса
МОУ «СОШ № 2 им. В.И.Захарова»
Ляпина Елена Николаевна,
высшая квалификационная категория

Новодвинск
2023

Пояснительная записка

Программа наставничества разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Методическими рекомендациями по разработке и внедрению Системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21.12.2021г., Положением о внедрении системы(целевой модели) наставничества по форме "педагог-педагог" в Архангельской области от 22.03.2022г., Уставом муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени В.И.Захарова», положения о системе наставничества педагогических работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени В.И.Захарова».

Актуальность разработки программы наставничества

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности.

Решение задач профессионального становления начинающего специалиста в педагогической профессии и адаптации в трудовом коллективе возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения, которая способствует эффективной передаче профессионального опыта.

Программа наставничества «Не рядом, а вместе» (классный руководитель – классный руководитель) отражает комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель и задачи наставничества

Цель программы: создание условий для разносторонней поддержки молодого педагога (классного руководителя), для приобретения им необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные воспитательные задачи на высоком уровне.

Задачи:

- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- Ускорить процесс профессионального становления педагога.
- Развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности классного руководителя.
- Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

Ожидаемые 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;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

Обязанности наставника

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки классного руководителя;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения;
- 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;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности наставляемого

- 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 классного руководителя;
- 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 школы.

Содержание работы молодого классного руководителя:

В процессе работы начинающий педагогический работник должен обнаружить степень владения знаниями в области работы классного руководителя:

- изучить состав класса (документацию, состав родителей и др.) и индивидуальные особенности учащихся, составляет психолого-педагогическую характеристику класса и представляет ее своему руководителю;
- на основе изучения состава класса добиться единства педагогических требований к учащимся со стороны учителей и родителей;
- организовать детский коллектив с учетом возрастных и психологических особенностей, добивается сплоченности, активности, инициативы и творчества учащихся;
- проводить мероприятия, направленные на расширение культурного кругозора и укрепление здоровья учащихся (посещение музея, выставки, прогулки в лес, спортивные мероприятия и др.);
- организовать различные формы общественно полезного труда учащихся; организовать профориентационную работу среди учащихся и принимать в ней непосредственное участие;
- работать с родителями учащихся, поддерживать с ними регулярную связь, проводить родительские собрания, организовывать лекции для родителей на педагогические темы.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:

1. Коллективная работа (педагогический совет, семинар, круглый стол, конференции)

2. **Групповая работа** (групповое консультирование, групповые дискуссии)
3. **Индивидуальная работа** (индивидуальные консультации, практические занятия, обзоры педагогической литературы и документации)
4. **Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами** (технология сотрудничества, коучинг, технология открытого пространства, мастер-класс)

Виды наставничества:

- дистанционное наставничество;
- традиционная форма наставничества («один-на-один»).

**План реализации программы наставничества
на 2023-2024 учебный год**

Направления работы	Сроки	Мероприятия	Цель
Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления	сентябрь	Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений классного руководителя	Определить перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулировать перечень тем консультаций с наставником; составить и утвердить индивидуальный план работы Наставника с Наставляемым лицом
Вхождение в должность и методическая помощь	сентябрь	Ознакомление с документацией классного руководителя: - оформление личных дел обучающихся - знакомство молодого специалиста с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, Уставом школы. - изучение нормативных документов по организации воспитательного процесса. - разработка	Способствовать скорейшей адаптации учителя в новом педагогическом коллективе

		плана воспитательной работы.	
		Инструктаж: нормативно – правовая база школы, правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов, работа с электронным журналом, составление рабочей программы по предмету.	Изучить инструкции: как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.
Профессиональное развитие педагогического работника	В течение года	Консультация «Взаимодействие учителя –предметника с классными руководителями по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классах».	Способствовать скорейшей адаптации учителя в новом педагогическом коллективе и организации индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.
		Консультация «Алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики»	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования.
		Посещение уроков и классных часов наставляемого лица.	Оказать методическую помощь. Совместно обсудить и составить план выхода из затруднительных ситуаций.

		Посещение молодым специалистом открытых уроков педагога-наставника, педагогов – стажистов.	Повысить уровень профессионального мастерства наставляемого.
		Консультации по текущим проблемам реализации «Плана воспитательной работы»	Совместно скорректировать план
		Совместное посещение уроков, классных часов (мероприятий) коллег	Проанализировать и выбрать положительное из опыта коллег; составить каталог положительного опыта.
		Участие Наставляемого в методических днях и неделях погружения.	Совершенствовать уровень методологического мастерства Наставляемого.
		Привлечение Наставляемого к подготовке учеников к участию в конкурсных мероприятиях, фестивалях, проектах олимпиадах.	Накопление портфолио наставляемого, способствовать самореализации детей и молодого педагога
		Открытое внеклассное мероприятие наставляемого специалиста.	Проведение и разбор мероприятия по наиболее трудным проблемам
Отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица	апрель - август	Практикум: «Один год в школе: первые проблемы, первые победы» (выступление молодого специалиста на заседании творческой лаборатории и Августовской педагогической конференции)	Составить аналитический отчет совместно с молодым специалистом за 2023-2024 учебный год. Обсудить итоги и дать дальнейшие рекомендации.

	Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).	
	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	

**Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений
молодого классного руководителя**

Дата проведения: 13 сентября 2023г

Области компетенции	Содержание профессиональных компетенций	Владею в полной	Владею частично	Нужна помощь
<i>Нормативно-правовая компетентность</i>	знание законодательства о современном образовании			+
	нормативно-правовое обеспечение профессиональной деятельности классного руководителя		+	
	умение применять правовую базу о защите детства		+	
	применение законодательных актов, определяющих содержание воспитания		+	
<i>Аналитическая компетентность</i> (позволяет классному руководителю принимать эффективные решения конкретных задач в воспитательной работе)	овладение методом научного исследования явлений и процессов классной воспитательной работы;			+
	разработка методик изучения учащихся (образовательный статус, уровень воспитания, творческие предпочтения, организация свободного времени)		+	
	обучение анализу конкретных воспитательных ситуаций и выработке конкретных решений	+		
	разработка научно-методических принципов системного анализа состояния и перспектив развития воспитательной работы в классе			+
	проектирование содержания мониторинга изучения актуальных проблем личностного развития детей в едином воспитательном пространстве			+

<i>Компетентность здоровьесбережения</i> (направлена на изучение физического и психического здоровья учащихся класса)	разработка методического инструментария активных форм развития и сохранения физического здоровья детей (соревнования, экскурсии, походы, спортивные праздники, олимпийские игры и т.д.)	+		
	определение долговременных задач развития здорового образа жизни в социоприродной среде		+	
	овладение технологиями просвещения учащихся класса в области личной гигиены, антиалкогольной и антитабачной пропаганды		+	
	подготовка диагностических материалов по проблемам соблюдения санитарно-гигиенических требований к уроку, организации учебной			+

Результаты диагностики (средний балл составляет)

1,6 -2,0 баллов – владеет в полной мере,

1,0 - 1,5 – владеет частично,

ниже 1,0 – не владеет

Области компетенции	Средний балл
<i>Нормативно-правовая компетентность</i>	0,75
<i>Аналитическая компетентность</i>	0,6
<i>Компетентность здоровьесбережения</i>	1
<i>Социокультурная компетентность</i>	1,6
<i>Социально-педагогическая компетентность</i>	0,5

Результаты диагностики показали, что наибольшие затруднения молодой педагог испытывает в социально-педагогической, нормативно-правовой и аналитической областях компетенции классного руководителя.

Принято решение работать над повышением компетентности молодого специалиста в следующих вопросах:

- поддержание партнерских отношений с семьей ребенка, совместное решение детских проблем;
- формирование социально-психологического климата, способствующего продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию подростков в детском коллективе;
- овладение методом научного исследования явлений и процессов классной воспитательной работы;
- разработка научно-методических принципов системного анализа состояния и перспектив развития воспитательной работы в классе;
- проектирование содержания мониторинга изучения актуальных проблем личностного развития детей в едином воспитательном пространстве;
- знание законодательства о современном образовании.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Оценка эффективности персонафицированной программы наставничества «Не рядом, а вместе» (классный руководитель – классный руководитель)

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
 5. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Приложение
АНКЕТА
для выявления запросов молодых специалистов

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Что Вы считаете наиболее важным в работе?	<ul style="list-style-type: none"> • Точное следование правилам, нормам, инструкциям; • Отточенное мастерство, высокий профессионализм; • Соответствующее материальное вознаграждение; • Профессиональное лидерство; • Не выделяться из коллектива; • Высокая оценка со стороны руководства; • Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег; • Общение с детьми; • Другое
2.	Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?	<ul style="list-style-type: none"> • Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока; • Мотивировать деятельность обучающихся; • Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности; • Активизировать обучающихся в обучении; • Организовывать сотрудничество между обучающимися; • Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся; • Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН/УУД обучающихся; • Развивать творческие способности обучающихся; • Другое
3.	Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет; • Частично; • Другое

<p>4.</p>	<p>Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?</p>	<p>Педагогических знаний</p> <ul style="list-style-type: none"> • Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды; • Знания истории, теории, закономерности и принципы построения и функционирования своего предмета; • Знания к современному подходу к обучению и воспитанию обучающихся; • Другое _____. <p>Педагогических умений</p> <ul style="list-style-type: none"> • Умение применять современные образовательные технологии в образовательную деятельность, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы; • Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона; • Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой; • Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение; • Другое _____. <p>Педагогических способностей</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития; • Способность формировать преодолению интеллектуальных трудностей, решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам; • Способность формировать знания и умения у обучающихся логического рассуждения и коммуникаций; • Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации; • Другое _____.
-----------	---	---

5.	В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?	<ul style="list-style-type: none"> • В календарно-тематическом планировании; • В проведении уроков; • В проведении внеклассных мероприятий; • В общении с коллегами, администрацией; • В общении с обучающимися, их родителями; • В работе с детьми группы риска, ОВЗ; • Другое _____.
6.	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Самообразованию; • Практико-ориентированному семинарам; • Курсам повышения квалификации; • Мастер-классам; • Творческим лабораториям; • Индивидуальной помощи со стороны наставника; • Семинарам, вебинарам; • Конференциям, круглым столам; • Другое _____.
7.	Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; • Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся; • Учет и оценка знаний, обучающихся; • Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов; • Урегулирование конфликтных ситуаций; • Формы работы с родителями; • Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися; • Другое _____.
8.	Что вас привлекает в программе наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • Новизна деятельности; • Возможность экспериментировать; • Пример и влияние коллег и руководителя; • Возможность профессионального роста; • Другое _____.