

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Червонновская средняя школа» Сакского района Республики Крым

ПРИНЯТО
педагогическим советом
МБОУ «Червонновская средняя
школа» Сакского района Республики
Крым
Протокол от 27.10.2022 г. № 13

УТВЕРЖДЕНО
Приказ МБОУ
«Червонновская средняя
школа»
Приказ от 31.10.2022 г. № 297

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ
УЧИТЕЛЕМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

Наставник: *Китюк Владимир Анатольевич*
Наставляемый: *Цимбал Анастасия Валентиновна*
Срок реализации: *1 год*

Червоное, 2022

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации и разработана в на основании методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанных Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 21.12.2019 № 3273 (в редакции от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образования» для осуществления внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «Червонновская средняя школа».

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

2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Срок реализации Программы: 1 год.

2.2. Участники Программы: молодой учитель физической культуры и педагог-наставник

2.3. В МБОУ «Червонновская средняя школа» организованы формы наставничества: «учитель – учитель».

2.4. **Целью программы** является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога-психолога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.5. **Задачи программы:**

- создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;
- организовать методическую работу с наставляемыми в условиях образовательной организации;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога-психолога на творческое использование передового опыта педагогов и психологов в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к профессиональной деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

2.6. Портрет участников.

Наставник: Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант: создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник: опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

2.7. Результатом организации работы наставников является 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, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают 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.

2.8. Оцениваемые 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;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.9. Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель – учитель» используется как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в

образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

- Преодоление профессионально-личностных кризисов;
- Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции;
- Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия;
- Повышение мотивации к достижению новых целей;
- Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни;
- Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;
- Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ

5.1. Принципы наставничества:

- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

5.2. Основные направления работы:

Организация наставничества.

- Помощь в изучении нормативно – правовых и инструктивных документов педагога-психолога, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- Помощь в анализе и конструировании адаптированных программ для детей с ОВЗ;
- Помощь в подборе методического и диагностического инструментария, проведении диагностических, профилактических и консультативных мероприятий;
- Организация практикумов, консультаций, мастер-классов с целью совершенствования профессионализма молодого специалиста;
- Анализ результатов профессиональной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки молодого специалиста, потребностей, затруднений;
- Взаимное посещение занятий с целью обмена опытом, совершенствование методики работы;
- Ознакомление молодого специалиста с новинками нормативно – правовой, учебно – методической и справочной литературы.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемого к психолого-педагогической деятельности, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого.

С первых дней работы молодого специалиста проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности молодого специалиста, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявляются проблемные зоны в работе наставляемого, ведется работа по выявлению причин возникших трудностей: недостаточные навыки работы с нормативной

документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения психологическими практиками; затруднения в организации психологического сопровождения в общеобразовательной организации.

Составление планов работы с наставляемыми.

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению психологического сопровождения в общеобразовательной организации;
- оказание практической помощи по планированию и проведению занятий с учащимися с ОВЗ;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности наставляемых, систематическое изучение их профессиональных проблем;
- оказание помощи в участии в профессиональных конкурсах, творческих мероприятиях;
- взаимопосещение занятий и мероприятий.

5.3. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- репродуктивные, наблюдение, беседа;
- информационные;
- психолого-педагогическая рефлексия, посещение и анализ открытых мероприятий, развитие творческого потенциала молодых специалистов, мотивация участия в инновационной деятельности.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции**:

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (при работе с документацией педагога-психолога, в организации практической деятельности);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов-психологов, их последующий анализ.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Деятельность наставника состоит из 3 этапов:

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

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

5.4. Виды контроля работы молодого специалиста

В работе с молодым специалистом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале профессиональной деятельности проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения занятий, проводимых диагностик. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога-психолога.

Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. **Повторный контроль** позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

**План
работы наставника с молодым специалистом учителем физической
культуры
на 2022-2023 учебный год (ноябрь-май)**

Сроки	Содержание работы	Ответственные
В течение года	Консультативная помощь (по необходимости)	Педагог-наставник, администрация школы
ноябрь	Участие в соревнованиях: консультация в подготовке команды по шахматам. Работа со школьной документацией: оформление пакета документов для участия в соревнованиях . Практическая работа: помощь в организации подготовки команды из числа учащихся школы Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	Педагог-наставник, администрация школы, другие специалисты школы
декабрь	Мастер-класс: «Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ на уроках физической культуры в начальной школе». Работа со школьной документацией: помощь в оформлении отчета по инклюзивному обучению, отчета учителя по работе с учащимися с ОВЗ на 1 полугодие.	Педагог-наставник, администрация школы, другие специалисты школы
Январь	Помощь в оформлении информационных стендов по ГТО. Работа со школьной документацией: ведение журналов , составление АООП по предмету	Педагог-наставник, администрация школы, другие специалисты школы
февраль	Практическая работа: открытый урок молодого специалиста (структура урока по ФГОС, целеполагание, составление плана). Работа со школьной документацией: папка обязательной документации учителя в школе	Педагог-наставник, администрация школы
март	Практическая работа: практическое применение методик на уроках физической культуры	Педагог-наставник, молодой специалист
апрель	Работа со школьной документацией: Взаиопосещение уроков физической культуры	Педагог-наставник, молодой специалист
май	Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста. Выводы. Работа со школьной документацией: помощь в написании отчетов за год.	Педагог-наставник, администрация школы

**СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА
ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

Общеобразовательное учреждение _____

Молодой специалист _____

Название диагностируемой позиции	Испытываю проблемы		
	да	частично	нет
1. Нормативно-правовая база			
- знание федерального закона «Об образовании в РФ»; - перечень обязательной документации учителя в образовательной организации; - разработка адаптированных программ для детей с ОВЗ.			
2. Проведение урока			
2.1. Разработка рабочих программ			
2.2. Моделирование урока: -целеполагание; - содержание; - методики; - приёмы:			
2.3. Реализация этапов урока			
2.4. Осуществление рефлексии			
2.5. Анализ и самоанализ урока			
3. Педагогическое сопровождение в ОУ			
- проведение диагностик			
- осуществление профилактической и просветительской работы			
- проведение консультативной работы			
4. Хотелось бы:			
- послушать:			
- изучить:			
- обсудить:			
- увидеть:			
- попробовать:			

**ОТЧЕТ
об итогах наставничества**

Молодой специалист _____

(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Методическое объединение _____

Периоды наставничества с " _____ " _____ 20__ г. по " _____ " _____ 20__ г.

Заклучение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях)	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

"__" _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____

(подпись молодого специалиста)

Примечание

В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

В разделе «Вывод» указывается:

объем и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

В разделе «Рекомендации» отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту;
недостатки, которые следует устранить;
методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

Приложение 3

**Образец отчета
молодого специалиста о проделанной работе**

ФИО _____
Должность – _____
Педагогический стаж - _____
Стаж работы в школе – _____
Недельная нагрузка – _____

За отчетный 20____ - 20__ учебный год мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование;
 - 1.1. Курсы повышения квалификации;
 - 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где);
 - 1.3. Изучение психолого-педагогической, научно-методической литературы;
 - 1.4. Взаимопосещение занятий (сколько занятий посетили).
2. Собственно-профессиональная деятельность:
 - 2.1. Открытые занятия (тема, дата, класс);
 - 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, Педагогических советах (тема, дата);
 - 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение).
3. Работа с детьми:
 - 3.1. Классы, в которых работала;
 - 3.2. Качество проводимой работы по психологическому сопровождению, эффективность консультативной, коррекционной работы;
 - 3.3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения);
 - 3.4. Работа со слабоуспевающими детьми;
 - 3.5. Работа с родителями, педагогическим коллективом;

Выводы: итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы, с которыми столкнулись в течение года). Прогнозирование работы на новый учебный год (что планируете провести, где участвовать).