

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА №12 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЕНАКИЕВО»
ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА

РАССМОТРЕНО
на заседании ШМО
Протокол от « » августа 2024 г.
№ 1
Руководитель ШМО И. Мазур
Н. А. Соболева

СОГЛАСОВАНО
зам. директора по УВР
И.Ю. Правоторова
«16» августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ «Школа №12
г.о. Енакиево»
И.А. Елисеева
«16» августа 2024 г.
М.П.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Учитель начальных классов -воспитатель ГПД»

на 2024-2025 учебный год

Рабочую программу
наставничества составила:
Ануфриева Светлана Васильевна
учитель начальных классов

2024— 2025 учебный год

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в общеобразовательной организации менее трех лет.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начиная свою работу в общеобразовательной организации, молодые педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик воспитания и обучения.

Начинающие специалисты слабо представляют себе повседневную работу. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Молодым специалистам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Профессиональная помощь необходима вновь прибывшим в образовательное учреждение специалистам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Персонализированная программа наставничества «Учитель начальных классов - воспитатель ГПД» (далее – ПН) разработана в соответствии со следующими нормативными документами и методическими рекомендациями:

- Ф3 РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2.
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность
- Указ президента РФ от 27.06.2022 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Цель и задачи программы наставничества

Цель программы - оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога.
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.
- Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

- Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно - образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование;
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, консультации).

Деятельность наставника:

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 воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для общеобразовательного учреждения:

- успешная адаптация молодого специалиста;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

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

Функции участников ПН:

Для реализации поставленных в программе задач участники ПН выполняют следующие функции:

- Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
- Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- Оказание методической помощи, психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
- Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

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 наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение педагогических учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и технологиями качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о промежуточных результатах работы в паре.

Требования к наставляемому:

- 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.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации участников;
- наставники - участники программы;

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель начальных классов –воспитатель ГПД»

Сведения	О молодом специалисте	О педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Колногузенко Елена Игоревна	Ануфриева Светлана Васильевна
Образование	высшее	высшее
Какое учебное заведение окончил	Луганский государственный педагогический университет	Таганрогский государственный педагогический институт
Специальность по диплому	Учитель начальных классов	Педагогика и методика начального обучения
Педагогический стаж	1 год	31 год
Место работы	ГБОУ «ШКОЛА № 12 Г.О. ЕНАКИЕВО»	ГБОУ «ШКОЛА № 12 Г.О. ЕНАКИЕВО»
Должность	Воспитатель ГПД	Учитель начальных классов
Квалификационная категория	нет	1 категория

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методического объединения учителей за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы наставничества «Учитель начальных классов -воспитатель ГПД».

План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;

- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы работы с молодым специалистом	Форма отчетности молодого специалиста
сентябрь				
Диагностика проблем педагога Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно - тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно – правовой базы ГБОУ «ШКОЛА №12 Г.О.ЕНАКИЕВО» (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ГБОУ «ШКОЛА № 12 Г.О.ЕНАКИЕВО» на 2024- 2025 уч. год).	Оформление групповой документации. Оформление календарно - тематического планирования.	Беседа Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение групповой документации».	Оформление групповой документации. Составление календарно - тематического планирования
Собеседование	Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Календарно - тематический план (ежедневный))		Оформление рабочей программы.	
октябрь				
Ведение документации ГПД	Изучение документация по организации образовательной деятельности.	Правила ведения журнала ГПД	Консультации молодому педагогу по ведению документации	Своевременное заполнение журнала ГПД
ноябрь				
Профессиональ-	Изучение	Педагогическое	Консультация по	Составление

ный рост педагога.	правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС НОО. Должностная инструкция воспитателя.	самообразование выбор темы, постановка целей и задач по теме самообразования	самообразованию Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	плана по самообразованию.
<i>декабрь</i>				
Виды и организация режимных моментов в ГБОУ.	Изучение документация по организации образовательной деятельности (табель посещаемости).	Посещение наставником режимных моментов. Организация приёма детей (общение с детьми, индивидуальная работа и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого педагога.	Практическое занятие «Виды и организация режимных моментов в ГБОУ». Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Проверить ведение документации в группе.	Методические рекомендации по организации проведения режимных моментов.
<i>январь</i>				
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС НОО.	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Организация самоподготовки».	Самоанализ образовательной деятельности
<i>февраль</i>				
Организация работы с родителями (законными представителями) обучающихся	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности (план работы с	Организация совместных мероприятий с родителями.	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская гостиная: «Чем и	Ведение документации

	родителями, протоколы родительских собраний).		как занять Ребенка дома». Взаимопосещение родительского собрания.	
<i>март</i>				
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно - эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	Организация самостоятельной деятельности детей.	Консультация по организации досуга детей	Создание в группе РППС
<i>апрель</i>				
Организация работы с детьми	Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий.	Оформление уголка «ЗОЖ» в ГПД	Консультации по внедрению здоровьесберегающих технологий в работу молодого специалиста.	Разработка сценария спортивного мероприятия
<i>май</i>				
Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	Оформление и заполнение отчетной документации.	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение Итогов работы за год. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.	Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на следующий учебный год	Отчет о результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодым педагогом необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учет творческой активности и информационных потребностей педагога;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;

- оценка педагогического труда по результатам;
- современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно - образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Мониторинг достижения планируемых результатов наставничества

№ п/п	Планируемый результат	Достигнут полностью	Достигнут частично	Не достигнут
1	Успешная адаптация молодого специалиста в ОУ			
2	Использование в работе инновационных технологий.			
3	Повышение профессиональной компетенции молодого специалиста			

Пролито, пронумеровано и скреплено печатью

9/19/2017 11:00:00

Директор ГБОУ «ШКОЛА № 12 Г.О. ЕНАКИЕВО» *И.А. Елисеева*

И.А. Елисеева

Дата: *26.08.2014*

