

казенное общеобразовательное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Урайская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

ПРИНЯТО

Советом методического объединения
школы-интерната
Протокол № 4 от 05.11 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора школы-интерната
от 06.11 2024 г. № 883

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2024/2025 учебный год

Наставник: Могильникова Н.О. ,
воспитатель (в группе продленного дня)

Наставляемый: Лебедева А.В.,
воспитатель (в группе продленного дня)

г. Урай, 2024 г.

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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 не только молодым, начинающим педагогам, но и 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 «Педагог-педагог» (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»
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

1.1. Цель и задачи программы наставничества

Цели и задачи программы наставничества взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования его эффективной системы поддержки в 2024-2025 учебном году.

Задачи:

- Оказать методическую помощь вновь прибывшему специалисту в повышении методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- Развивать способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- Создавать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности;
- Развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.

1.2. Принципы реализации программы наставничества «Педагог-педагог»

Реализация ПН строится на следующих принципах:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

1.3. Этапы и срок реализации программы

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с наставляемым педагогом, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

Основной. В совместной деятельности реализуется ПН наставляемого педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и наставляемого;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Срок реализации программы: 2024 -2025 учебный год, с 07.10.2024 по 31.05.2025г.

1.4. Основные подходы при построении системы наставничества

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации, являются системный подход, комплексный и персонализированный (лично-ориентированный) подходы.

Системный подход. Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. Фон Берталанфи. В психологии

использование системного подхода впервые стал обсуждать Б.Ф.Ломов. С точки зрения Б.Ф. Ломова, системный анализ предполагает многомерность образования, его многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии.

В.А.Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

Комплексный подход был сформулирован и реализован Б.Г.Ананьевым. Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование. В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял:

- статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);
- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей;
- мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;
- характер и склонности человека.

Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность.

Персонализированный подход (личностно-ориентированный), разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В.Рубцов, Н.Ю.Синягина, И.С.Якиманская и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей обучающихся.

Персонализированный подход в образовании основан на утверждении, что успешность обучения зависит от мотивированности, активности человека и от того, насколько учитываются его индивидуальные особенности, потребности, интересы, проблемы и пр. При этом обучающийся имеет возможность самостоятельно проектировать траекторию обучения, ставить учебные цели, управлять процессом их достижения, планируя время, темп, способы обучения, форм и методы обучения, контроля его результатов. Персонализированный подход в настоящее время чаще всего связывают с информационно-коммуникационными (цифровыми) технологиями, поскольку их использование обеспечивает широкомасштабность его реализации.

В рамках данной Программы наставничества «воспитатель- воспитатель» персонифицированное сопровождение наставляемого воспитателя рассматривается как стратегия и форма удовлетворения профессиональных и образовательных потребностей педагога на основе диагностики его проблем, актуализации ресурсов и персонально-субъектного опыта, стимулирования саморегуляции, самообучения, самоуправления в процессе планирования и реализации различных персонализированных форм методической работы, дополнительного профессионального образования и при личной ответственности за достигнутые результаты.

1.5. Участники программы и их функции. Термины и определения.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Партнеры – это участники в какой-либо совместной деятельности.

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 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 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, 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.

1.6. Ожидаемые результаты:

- 1) повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- 2) совершенствование методов работы педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся
- 3) использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
- 4) своевременное и качественное заполнение документации.

2. Этапы реализации программы:

№	Наименование мероприятий/вид работы	Форма работы	Сроки
Подготовительный этап			
1.1.	Диагностика затруднений вновь принятого специалиста и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.	- диагностика; - собеседование	октябрь
1.2	Знакомство с правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями и планом работы школы-интерната	- работа с нормативно-правовыми документами; - сопровождение;	
1.3.	Знакомство с положениями и программами; инструктаж о ведении документации	- консультирование; рекомендации;	
1.4.	1.Знакомствос сайтом образовательной организации основными локальными актами, регламентирующими деятельность воспитателя.	- контроль выполнения правил внутреннего	

	2. Инструктаж по работе с журналом. 4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. 5. Составление графика посещений уроков вновь принятого специалиста .	распорядка; - овладение информацией, необходимой для организации работы	
Деятельностный этап			
2.1.	Помощь в выборе темы самообразования; уточнение потенциальных возможностей вновь принятого специалиста.	- собеседование; - консультирование	Октябрь
22	Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).	- исключение конфликтов с родительским сообществом	ноябрь
2.2.	Участие в родительской лектории, родительских общешкольных и классных собраниях; работа с учащимися «группы риска».	- - помощь и советы в подготовке памяток и буклетов по работе с детьми «группы риска».	
2.3.	Знакомство с формами и методами работы с родителями; эффективные методы взаимодействия с родителями		
2.4.	Привлечение вновь принятого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.	- консультирование; - рецензирование методических материалов;	В течение учебного года
2.5.	Организация работы с учащимися во время каникул.	- помощь в организации работы с учащимися во время каникул.	Ноябрь, декабрь, март, май
2.6.	Ознакомление вновь принятого специалиста с основными направлениями и формами активизации познавательной, творческой деятельности обучающихся во внеурочное время (мероприятия, предметные недели, и др.).	- рекомендации по организации внеурочной деятельности обучающихся.	В течение учебного года
2.7.	Проведение декады «Начальных классов и воспитателей (в ГПД)», подготовка комплекса тематических мероприятий	- методическая помощь воспитателю	
2.8.	Посещение занятий воспитателя и определение способов повышения их эффективности	- анализ занятий и педагогических ситуаций;	
2.9	Знакомство с системой мер, направленных на предупреждение асоциального поведения	- консультирование по составлению характеристик	

	обучающихся. Составление психолого-педагогических характеристик обучающихся.	обучающихся.	
2.10	Посещение уроков опытных воспитателей с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в конкурсах.	- оказание методической помощи; - развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста; - участие в дистанционных конкурсах различных уровней	Февраль-март
2.11	Подготовка к аттестации на 1 квалификационную категорию по должности «воспитатель».	- оказание методической помощи в подготовке к аттестации.	Апрель - май
Итоговый этап			
3.1.	Выступление вновь прибывшего специалиста на заседании ШМО по теме самообразования. Публикации вновь прибывшего специалиста на страницах педагогических сообществ.	- оказание методической помощи в подготовке выступлений и публикаций	Апрель-май
3.2.	Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.	- анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества; - мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	

3. Мониторинг достижения планируемых результатов наставничества

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