

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Средняя
общеобразовательная школа села Кочетово Тандинского кожууна Республики Тыва

Утвержден
Директор МБОУ СОШ с. Кочетово
Ойдуп-оол А.С./
Приказ № 2/3 « 10 » сентября 2024г.



ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»
БЫЯНДЫ ЧОДУРАА ВЛАДИМИРОВНЫ,
УЧИТЕЛЯ БИОЛОГИИ
НА 2024-2025у.г.

Срок реализации:
01.09.2024г-31.08.2025г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества: современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации здоровьесберегающих технологий на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на обновленные ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, 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 деятельности

Индивидуализированная рабочая программа наставничества разработана на базе МБОУ СОШ с. Кочетово 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», Приказа Министерства образования и науки СК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального

проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности.

Цель работы:

- создание условий для наиболее полной реализации начинающим педагогом его профессиональных возможностей, создание различных "ситуаций успеха";
- обеспечение непрерывности профессионального образования начинающего педагога, повышение его научно-методического уровня и квалификации;
- актуализация сильных сторон деятельности педагога, обучение уверенному преодолению проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности;

Задачи:

- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающего педагога, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;

Ожидаемые результаты: систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодым учителем, молодой учитель проходит адаптационный период уверенно, повышает уровень профессиональной подготовки, убеждается в правильном выборе своей профессии.

Функции участников педагогического наставничества:

- воспитание педагогической культуры, культуры делового общения;
- оказание методической помощи молодому специалисту в совершенствовании имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности;

- оказание методической помощи, психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей;
- ускорение процесса становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать овладению эффективных педагогических практик, формам, методов и приемов обучения и воспитания учащихся;
- формировать у начинающего учителя потребность в непрерывном самообразовании;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего учителя;
- ориентация молодого учителя на использование в своей деятельности передового педагогического опыта.

Ожидаемые результаты:

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

Формы и методы с молодым педагогом:

- индивидуальные и коллективные консультации;
- активные методы (посещение уроков, собеседование и др.);
- проведение опытными педагогами «Мастер-классов», открытых уроков;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования;

Основные виды деятельности:

- организация помощи начинающему учителю в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы;
- ознакомление молодого учителя с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности (квесты, квизы, олимпиады, предметные недели и т.д.);

- диагностика затруднений начинающего учителя и выбор форм организации обучения и воспитания; – оказание необходимой помощи на основе выявленных затруднений;
- посещение уроков начинающего учителя;
- отслеживание результатов работы начинающего учителя, педагогическая диагностика.
- организация разработки молодым учителем дидактического материала, электронных учебных материалов и др;
- привлечение начинающего педагога к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе в учебно-методическом объединении;

Содержание деятельности:

- взаимопосещение уроков начинающего учителя с последующим подробным анализом и определением способов повышения их эффективности;
- совместная подготовка и отбор дидактического материала, электронных учебных материалов и др;
- совместная разработка планов-конспектов уроков по темам, внеклассного мероприятия;
- изучение методической литературы по образовательному предмету;
- беседы с начинающим педагогом по определенным разделам педагогики и психологии, научному содержанию предмета, методике преподавания предмета;
- консультации по вопросам методики преподавания предмета и проведении внеклассных мероприятий;

Практическая значимость реализации программы: в ходе выполнения программы будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодого специалиста. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на месте работы будет формироваться мастерство учителя. Сотрудничество в течение длительного времени, позволит улучшить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма.

Таким образом, программа поможет и молодому учителю, и руководителю школы решать целый ряд проблем, стоящих перед молодым учителем, будет способствовать поиску и проявлению учителем своего педагогического кредо.

Срок реализации программы: данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

ПЕРЕЧЕНЬ ЛОКАЛЬНЫХ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».
2. Письмо Минпросвещения России №А3-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 г. «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных В организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»)
3. Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ с.Кочетово (приказ № 52/3 от 10.09.2024г)
4. Приказ МБОУ СОШ с Кочетово «О наставничестве молодых педагогов в 2024-2025 учебном году»
 - Повышать профессиональный уровень начинающего педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
 - Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности начинающего педагога.

СВЕДЕНИЯ О ПЕДАГОГЕ-НАСТАВНИКЕ

ФИО	<i>Быянды Чодураа Владимировна</i>
Образование (какое учреждение высшего образования окончил с указанием года окончания)	высшее педагогическое Закончила ТывГУ •Специальность: биология, учитель биологии.
Занимаемая должность	<i>учитель биологии.</i>
Квалификационная категория	<i>Первач</i>
Общий стаж работы	<i>17</i>
Педагогический стаж работы в данном учреждении	<i>17</i>
Членство в профсоюзе:	<i>Член профсоюзной организации работников образования.</i>

Требования к молодому 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.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две функции:

- 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.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:
 - консультирование (индивидуальное, групповое);
 - активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др.).

СВЕДЕНИЯ О МОЛОДОМ СПЕЦИАЛИСТЕ

ФИО	<i>Хертек Анэтта Баазановна</i>
Образование (какое учреждение высшего образования окончил с указанием года окончания)	<i>ТывГУ, 5 курс</i>
Занимаемая должность	<i>Учитель химии</i>
Квалификационная категория	<i>отсутствует</i>
Общий стаж работы	<i>8 мес</i>
Педагогический стаж работы	<i>8 мес</i>

Требования к молодому 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.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две функции:

- 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.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:
 - консультирование (индивидуальное, групповое);
 - активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др.).

План индивидуального сопровождения профессиональной деятельности начинающего учителя Хертек А.Б. в 2024-2025 учебном году

№ п/п	Содержание деятельности
Сентябрь	
1	Знакомство с нормативно-правовыми документами и методическими рекомендациями (программы, методические пособия, ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2.; ФОП и др.); правилами внутреннего распорядка учреждения, виды и организация режимных моментов.
2	Изучение документов ФОП.
3	Оказание помощи в разработке рабочей программы по предмету биология с использованием Конструктора.
4	Ознакомление с особенностями составления календарно-тематического, поурочное планирования по предмету биология
5	Помощь в выборе темы самообразования;
6	Консультации по работе с документацией (электронный журнал, журнал по ТБ и т.п.)
7	Посещение уроков с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы начинающего учителя;
Октябрь	
1	Изучение методических рекомендаций: «Требования к современному уроку». Консультации по планированию урока: разработка поурочных планов, триединая цель урока, структура урока, различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.
2	Индивидуальная беседа по самоанализу урока. Критерии составления самоанализа урока.
3	Изучение образовательных ресурсов интернета для учителей биологии
4	Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам и олимпиадам по предмету
5	Посещение уроков с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста; проведение микроисследования потенциальных возможностей педагога
6	Работа со школьной документацией: составление отчетности по итогам четверти.
Ноябрь	
1	Участие в заседании методического объединения естественно научного цикла;
2	Консультации по работе с документацией (электронный журнал,

	журнал по ТБ и т.п.)
3	Посещение уроков с целью оказания методической помощи. Консультация по эффективности использования времени на уроке.
4	Индивидуальная беседа по эффективному планированию урока.
5	Контроль индивидуальной системы оценки достижений учащихся молодого специалиста. Изучение методических рекомендаций "Формы контроля знаний, умений, навыков"
6	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение.
Декабрь	
1	Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме анализа урока, с последующим анализом.
2	Изучение методических разработок "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе »
3	Собеседование по организации внеклассной работы по предмету
4	Методическая консультация « Организация работы с одаренными детьми, методики выявления одаренных детей»
5	Наблюдения за коммуникативным поведением учителя. Беседа: "Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций"
6	Индивидуальные консультации
Январь	
1	Контроль выполнения рабочей программы по предмету биология;
2	Методконсультация по работе с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися
3	Собеседование по теме: "Воспитательные и развивающие задачи урока и методы их решения"
4	Посещение уроков с целью оказания методической помощи: педагогические ситуации. Трудная педагогическая ситуация и выход из нее.
5	Индивидуальная методическая помощь по выбранной теме самообразования.
февраль	
1	Оказание помощи в подготовке и участии в предметной неделе.
2	Совместное с наставником разработка плана – конспекта внеклассного мероприятия по теме занятий во внеурочной деятельности.
3	Индивидуальная беседа по вопросам дисциплины учащихся на уроке.
4	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
5	Проведение бесед "Межпредметные связи на уроках", "Создание на

	уроке ситуации совместной, продуктивной и творческой деятельности"
6	Посещение молодым специалистом урока наставника с последующим анализом
7	Проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим учащимся; посещение уроков
8	консультация по работе над темой самообразования.
9	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
март	
1	Посещение открытых уроков учителей предметников в рамках фестиваля «Открытый урок»
2	Проведение индивидуальной беседы по теме: "Межпредметные связи на уроках", "Создание на уроке ситуации совместной, продуктивной и творческой деятельности"
3	Беседа "О нормах профессиональной этики»
4	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
апрель	
1	Ознакомление с приемами самостоятельной деятельности учащихся на уроке; контроль выполнения учебных программ,
2	Выступление на заседании МО естественно-научного цикла по теме самообразования.
3	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
май	
1	Консультация по итоговой аттестации учащихся
2	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
3	Контроль выполнения рабочей программы по предмету биология; графика контрольных работ. Помощь в составлении отчетной педагогической документации.
4	Подведение итогов года и предварительное планирование на следующий учебный год.
5	Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом (Самоанализ деятельности) и наставником.
6	Анкетирование молодого специалиста на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.
7	Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста.

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей индивидуализированной программы наставничества в целом будет директор школы, заместитель директора по УВР, методист школы, руководитель МО гуманитарного цикла. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть, на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвященный теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

В разделе рассмотрены наиболее важные критерии оценки, как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества. В части оценки наставнической программы в МБОУ СОШ с.Кочетово подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень и уровень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых **могут выступать:**

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет четко отследить, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика формирования наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного роста: самостоятельность, ответственность, креативность, сформированности базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого актуальных в данной ситуации.

Ожидаемые результаты Программы

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Учителя-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.

Показатели эффективности внедрения Программы

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности, оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

