


РАССМОТРЕНО
на заседании
методического
объединения педагогов
ГКО СУВУ г. Октябрьска
Протокол № 1
от «29» августа 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
заместителем директора
по учебно-воспитательной
работе ГКО СУВУ
г. Октябрьска
 Бибина С.Ю.
«30» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
ГКО СУВУ г. Октябрьска
№ 97-од
от «30» августа 2024 г.
Директор
Дамм В.В.



**Программа наставничества ГКО СУВУ г.Октябрьска
на 2024-2025 учебный год**

Наставник: Манаева Татьяна Вячеславовна

Наставляемый: Крылов Олег Владимирович

г.Октябрьск, 2024 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа наставничества ГКО СУВУ г.Октябрьска на 2024-2025 учебный год
Заказчик Программы	Администрация ГКО СУВУ г.Октябрьска
Разработчик Программы	Методическое объединение педагогов ГКО СУВУ г.Октябрьска
Цель Программы	<p>-Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения молодых специалистов с использованием различных форм наставничества;</p> <p>-Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях;</p> <p>-Улучшение показателей организации в образовательной социокультурной и других сферах;</p> <p>-Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых специалистов, поддержка индивидуальной образовательной траектории молодых специалистов;</p> <p>- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации молодых специалистов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</p>
Задачи Программы	<p>- Адаптация молодого специалиста в новом педагогическом коллективе;</p> <p>- Плавный «вход» молодого специалиста в профессию;</p> <p>- Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;</p> <p>- Создание условий для построения успешной карьеры молодого специалиста.</p>
Сроки и этапы реализации Программы	<p>I этап – подготовительный:</p> <p>- разработка Программы наставничества и планирование деятельности (август – сентябрь 2024 г.);</p> <p>II этап – основной:</p> <p>- формирование наставнической пары;</p> <p>- организация и осуществление работы наставнической пары; (октябрь 2024 года – апрель 2025 г.)</p> <p>III этап – завершающий, аналитико-обобщающий:</p> <p>– завершение Программы наставничества, анализ результатов реализации Программы наставничества (май 2025 г.)</p>
Ролевая модель /формы наставничества	«Наставник – молодой специалист/педагог-педагог»

ОСНОВАНИЕ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642);
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающихся (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. №P – 145);
- Устав государственного казенного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области.

АКТУАЛЬНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Наставничество является универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций в профессии. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути раскрытия потенциала и возможностей саморазвития и профессионального роста. Выделить особую роль наставника в процессе формирования уверенности в профессии представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников наставнических отношений. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального и профессионального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению специалиста в сфере образования.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе: проблемы молодого специалиста в новом коллективе, некомфортное состояние в мире новых образовательных технологий, педагога, испытывающего кризис профессионального роста, а также проблемы педагога, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин. Во-первых, наставничество позволяет сформировать внутри образовательной организации сообщество молодых учителей и

опытных педагогов, новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества. Во-вторых, технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (методические пособия, самообразование, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость передачи наставнического опыта обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- 2) доверительные отношения;
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Добровольность и целеустремленность работы наставника и наставляемого;
- Морально-психологическая контактность наставника и наставляемого;
- Личного примера наставника;
- Доброжелательность наставника;
- Взаимное уважение;
- Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого специалиста с содержанием плана работы образовательного учреждения;
- Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого специалиста.

ФУНКЦИИ НАСТАВНИКА

- Планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- Консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся, с психологическими и возрастными особенностями обучающихся);
- Совместная разработка программ и учебно-методических материалов по организации учебно-воспитательной деятельности;
- Оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- Посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, анализ учебных занятий.

ВИДЫ КОНТРОЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

- Обзорный контроль - проводится путем посещения учебных занятий и внеклассных мероприятий по предмету с целью ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста;
- Предупредительный контроль – проводится с целью выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста;

- Фронтальный контроль – проводится с целью проверки знаний, умений и навыков обучающихся, состояние и ведение документации (планы работы, записи в журналах и т.д.).

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к профессиональному развитию;
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- Формирование устойчивых связей между всеми участниками учебно-воспитательного процесса в образовательной организации.

ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого специалиста на всех этапах процесса профессионального становления молодого педагога:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование и развитие профессиональной карьеры;
- самоорганизация и вхождение в самостоятельную профессиональную деятельность;

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления			
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития (консультации наставника);	Август 2024	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником;
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития;	Август 2024	
1.3	Взаимное посещение мероприятий/уроков;	Сентябрь-ноябрь 2024	
1.4.	Составить индивидуальный перечень для изучения и самообразования;	Сентябрь 2024	
1.5.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей.	Октябрь 2024	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей.
Раздел 2. Вхождение в должность			
2.1.	Познакомиться с особенностями учебно-воспитательного процесса в ОО,	Сентябрь-октябрь 2024	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы,

	направлениями работы, Программой развития и др.		изучена Программа развития ОО;
2.2.	Познакомиться с педагогическим коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, социальный педагог;	Сентябрь-октябрь 2024	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества;
2.3.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО;	Сентябрь-октябрь 2024	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «ВК», Изучены правила размещения информации в Интернете;
2.4.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.);	Сентябрь-октябрь 2024	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения;
2.5.	Сформировать понимание правил безопасности при выполнении своих должностных обязанностей;	Сентябрь-октябрь 2024	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей;
2.6.	Изучить методику построения и организации результативного учебно-воспитательного процесса;	Сентябрь-октябрь 2024	Организован результативный учебно-воспитательный процесс;
2.7.	Научить анализировать результаты своей профессиональной деятельности.	Сентябрь-октябрь 2024	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения учебного предмета.
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника			
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ОО;	Октябрь-ноябрь 2024	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ОО, которые учитываются при подготовке к учебным занятиям;
3.2.	Познакомиться с успешным опытом ОО в учебной и внеурочной деятельности обучающихся;	Ноябрь-декабрь 2024	Изучен успешный опыт организации в учебной и внеурочной деятельности обучающихся;
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. проведение индивидуальных бесед и педагогических консультаций родителей);	Декабрь 2024	Изучен опыт организации работы с родителями с учетом особенностей семей воспитанников;
3.4.	Освоить опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока, рабочих программ и др.);	Ноябрь-декабрь 2024	Составлены рабочие программы, КТП, технологические карты уроков;
3.5.	Изучить опыт участия в конкурсных мероприятиях для педагогов и их обучающихся. Мотивация к личному участию в конкурсных мероприятиях;	Январь-апрель 2025	Изучен опыт участия в конкурсных мероприятиях. Участие в конкурсных мероприятиях;

3.6.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития);	Январь-апрель 2025	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на учебный год (очное или дистанционное обучение);
3.7.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и учеником, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования;	Январь-апрель 2025	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся или педагогов и способов их профилактики и урегулирования;
3.8.	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности специалиста;	Январь-апрель 2025	Разработаны и внедрены авторские методические материалы молодого специалиста;
3.9.	Подготовить открытое внеурочное занятие;	Апрель 2025	Подготовлено открытое занятие по внеурочной деятельности. Проведен анализ занятия;
3.10	Самоанализ и рефлексия профессиональной деятельности молодого специалиста	Май – июнь 2025	Проведен самоанализ и рефлексия профессиональной деятельности молодого специалиста.