

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
« АЛЕКСАНДРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА ИМЕНИ КАВАЛЕРА ОРДЕНА МУЖЕСТВА
НИКОЛАЯ КАМИТОВИЧА АМБЕТОВА» БЫКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

«Утверждаю»
директор МКОУ «Александровская СШ»
/ Н.Е. Суворина/

Приказ
« 01 » 2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ»

Составитель: Ергалиева А.Б.
классный руководитель,
учитель истории и обществознания

Общие сведения о педагоге-наставнике

Педагог-наставник: Ергалиева Айман Бекбулатовна

Специальность: учитель истории и обществознания

Классное руководство: 7 класс

Место работы: МКОУ «Александровская СШ»

Педагогический стаж: 23

Квалификационная категория: первая

Общие сведения о наставляемом

Молодой специалист: Куйбагарова Мадина Серковна

Специальность: менеджмент

Классное руководство: 4 А класс

Место работы: МКОУ «Александровская СШ»

Стаж работы: 0

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов — одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. В условиях модернизации системы образования в Российской Федерации значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым специалистом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

В современной интерпретации существуют разные формы работы с начинающими педагогами, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогов и помогающие им пройти сложный путь адаптации.

Школьное наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Школьное наставничество предусматривает не только систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, знаний в области предметной специализации и методики преподавания, но и помощь в работе классного руководства.

Срок реализации программы: 2 года

Цель: Совершенствование процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности классного руководителя

Основными задачами школьного наставничества являются:

- Создавать организационно-методические условия для успешной адаптации начинающего классного руководителя в условиях современной школы.
- Оказывать методическую помощь начинающему классному руководителю в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса
- Создавать условия для формирования индивидуальности творческой деятельности начинающего классного руководителя.
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности классного руководителя;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей классного руководителя.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки классного руководителя;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг общения;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления;

давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Основные принципы:

- Принцип уважения и доверия к человеку
- Принцип целостности
- Принцип сотрудничества
- Принцип индивидуализации.

Основные направления работы:

- работа с документацией
- планирование и организация воспитательной работы
- работа по самообразованию
- психолого-педагогическая поддержка
- руководство и контроль за деятельностью наставляемого.

В период наставничества молодой классный руководитель обязан:

- 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 классного руководителя;
- 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 школы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

- консультирование
- собеседования
- тренинговые занятия
- анкетирование.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация начинающего педагога (классного руководителя) в учреждении
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков
- повышение профессиональной компетентности молодого специалиста
- обеспечение непрерывного совершенствования качеств
- совершенствование методов по воспитательной работе с обучающимися
- использование в работе начинающего педагога инновационных педагогических технологий.

Реализация программы:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет затруднения в умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. 2021 –2022 учебный год.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. 2022- 2023 учебный год.

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

Содержание работы молодого классного руководителя (перспективы)

В процессе работы начинающий педагогический работник должен обнаружить степень владения знаниями в области работы классного руководителя:

- изучить состав класса (документацию, состав родителей и др.) и индивидуальные особенности учащихся, составляет психолого-педагогическую характеристику класса и представляет ее своему руководителю;
- на основе изучения состава класса добиться единства педагогических требований к учащимся со стороны учителей и родителей;
- организовать детский коллектив с учетом возрастных и психологических особенностей, добивается сплоченности, активности, инициативы и творчества учащихся;
- проводить классные собрания; проводить мероприятия, направленные на расширение культурного кругозора и укрепление здоровья учащихся;
- организовать различные формы общественно полезного труда учащихся
- организовать профориентационную работу среди учащихся и принимать в ней непосредственное участие;
- Работать с родителями учащихся, поддерживать с ними регулярную связь, проводить родительские собрания, организовывать лекции для родителей на педагогические темы.

ПЛАН РАБОТЫ

по сопровождению классного руководителя Куйбагаровой Мадины Серковны

ФИО молодого учителя	Дата рождения	образование	Год окончания	Стаж педагогической работы	Классное руководство
Куйбагарова Мадина Серковна	10 вгуста 1990 год	высшее	2014	-	4 А класс

Направления работы с молодым педагогом:

- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого классного руководителя, изучение затруднений.
- Наставничество как основная форма индивидуальной работы по профессиональной адаптации.
- Консультирование по основам профессиональных знаний.
- Мотивация к самообразованию.
- Психологическая поддержка.

Кодекс профессиональной этики.

1. Сохраняйте настроение (улыбку). Это увертюра радостного дня.
2. Сначала научи, затем спрашивай.
3. Будь честным в оценке знаний и поведения детей.
4. Крепко держись данного детям слова.
5. Защити ребёнка от всех видов самоуправства, оскорблений.
6. Строго храни детские тайны.
7. Будь сдержанным и терпеливым.
8. Будь примером во всём: в труде, одежде, поведении.
9. Никогда не требуй от ребёнка того, чего не делаешь сам.
10. В любой ситуации умей поставить себя на место ребёнка.
11. Помни : понять ребёнка ты сможешь, только когда полюбишь его.
12. Ни на минуту не переставай учиться.
13. Никогда не жалуйся на детей.
14. Не оговаривай детей: в одних это развивает жалость, в других – месть и криводушие.
15. Доверяйте детям. Отказывайся от мелочной опеки по отношению к ним.
16. Будь великодушным, если они случайно оступились.
17. Когда правда не твоя – попроси у ребёнка прощение.
18. Живи интересами детей, и ты поймёшь, что радость тесных отношений с ними- одна из величайших земных радостей.

**План – график реализации программы
1й этап –2021- 2022 учебный год**

№ п/п	Мероприятия	Форма	Сроки	Результат
1.	Изучение нормативно-правовой базы школы (ФГОС, методические	Беседа	апрель	инструктаж
2.	Педагогические затруднения молодого классного руководителя	Анкетирование	апрель	Выявление уровня профессиональной компетентности наставляемого классного руководителя, изучение затруднений.
3.	Изучение структуры и содержания программы по воспитательной работе МКОУ « Александровская СШ», нормативных документов по организации воспитательного процесса.	Собеседование.	апрель	Знание наставляемым структуры и содержания программы по воспитательной работе МКОУ « Александровская СШ», нормативных документов по организации воспитательного процесса.
4	Практикум по разработке плана воспитательной работы	Практикум	апрель	Разработка плана воспитательной работы наставляемым
5.	Оказание методической помощи в проведении диагностики по изучению классного коллектива.	Собеседование	апрель	Проведение диагностик по изучению классного коллектива наставляемым.
5.	Мастер-класс по организации и проведению классного часа	Мастер-класс	апрель- май	Посещение классного часа, проводимого наставником.
6.	Посещение педагогом-наставником классного часа молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Классный час	май	Анализ мероприятия
7.	Помощь в организации классного собрания	Беседа	Апрель-май	Организация и проведение классного собрания наставляемым
8..	Мастер-класс по организации и внеклассного мероприятия	Классный час	май	Посещение классного часа проводимого наставником, обмен опытом
9.	Мастер-класс по организации и проведению родительского собрания	Мастер-класс	май	Посещение родительского собрания, проводимого наставником.
10.	Подведение итогов 1-ого этапа Консультация по оформлению личных дел	Консультация	май	Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого классного руководителя, изучение затруднений.
11.	Участие в работе ШМО классных руководителей	Анкетирование	май	Анализ и самоанализ

2й этап – 2022-2023 учебный год

№ п/п	Мероприятия	Форма	Сроки	Результат
1.	Практикум по разработке программы воспитательной работы	Практикум	Август	Практикум, инструктаж
2.	Консультация "Деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы"	Консультация	Август	Разработка плана воспитательной работы.
3.	Организация методической помощи в выборе темы по самообразованию	Беседа	Август - сентябрь	Составление плана работы над темой самообразования
4.	Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи	Собеседовани е	сентябрь	Анкетирование
5.	Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников	Беседа	октябрь	Практическое занятие по составлению плана мероприятия
6.	«Организация работы в классе в системе самоуправления»	Практикум	Ноябрь	Практикум
7.	Посещение молодым специалистом внеклассных мероприятий опытных педагогов	Мероприятия	Ноябрь-декабрь	Практикум, анализ
8.	Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями"	Практикум	Январь	Родительское собрание
9.	Использование инновационных педагогических технологий в работе классного руководителя	Классный час	Февраль	Посещение педагогом-наставником классного часа молодого специалиста с последующим анализом. Помощь в подборе форм и методов работы
10.	Выступление по теме самообразования на ШМО	Круглый стол	Март	Анализ своей работы по теме самообразования
11.	Подведение итогов: анкета «Оценка собственного квалификационного уровня»	Анкетировани е	Апрель	Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого классного руководителя, изучение затруднений.

Мониторинг эффективности реализации программы

Описание содержания	Этапы	Сроки	Ответственные
Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы «наставник-наставляемый»	I	27.10.2022г.	Ергалиева А.Б. Куйбагарова М.С.
Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно личностный и профессиональный рост участников программы наставничества и положительную динамику результатов	II	28.03.2023г.	Ергалиева А.Б. Куйбагарова М.С.

**Критерии оценивания педагогической деятельности молодого классного руководителя
учителем-наставником**

№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике проведения классного часа					
1	Уровень теоретической подготовки				
2	Умение использовать результаты современных исследований в классном руководстве				
3	Свободное владение материалом				
2. Методическая готовность к практике					
1	Умение самостоятельно составлять классный час				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения материала учащимися (беседа)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего классного часа				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся				
9	Умение стимулировать учащихся				
3. Психологическая и личностная готовность к воспитательной деятельности					
1	Умение анализировать собственную деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения с детьми				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

**Оценка внеклассной деятельности молодого специалиста учителем наставником
осуществляется по следующим критериям:**

№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися. Видение структуры образовательного пространства школы				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся в внеурочное время.				
8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса				
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого классного руководителя					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты внеклассной деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ				

приложение

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых мероприятий, семинаров, участие в конкурсах)	Очень часто	часто	редко	1-2 раза	никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых мероприятий, семинаров, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых мероприятий, семинаров, участие в конкурсах)	Очень часто	часто	редко	1-2 раза	никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]