

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов»
городского округа город Уфа Республики Башкортостан

РАССМОТРЕНО
на заседании
педагогического совета
Протокол № 3 от 19.09.2022



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Центр образования № 40 с
углубленным изучением отдельных предметов»
А.Р. Уразова
Приказ № 307р от 19.09.2022

ПРОГРАММА
наставничества и индивидуальный план в МБОУ «Центр
образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов»
по форме
«Учитель-учитель» (педагог-педагог)
на 2022-2023 учебный год

Разработали
Валиахметова Н.А.
Синенко С.Н.
Ахтарова К.А.

Пояснительная записка

Современные условия предъявляют к педагогам высокие требования. Молодой учитель должен быть компетентен, информирован о последних достижениях науки, должен уметь перестраивать свою деятельность в соответствии с меняющимися требованиями и потребностями заказчиков образовательных услуг, постоянно совершенствовать педагогические технологии, используемые в учебном процессе. Только в этом случае работа учителя может быть продуктивной и результативной, а образовательная деятельность – качественной.

Наставничество в системе образования – разновидность индивидуальной учебной и воспитательной работы с педагогическими работниками (далее – наставляемыми), имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставляемый – молодой специалист, начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

Целью наставничества является оказание помощи наставляемым, в отношении которых осуществляется наставничество, в приобретении необходимых профессиональных навыков выполнения должностных обязанностей, адаптации в коллективе, а также воспитание дисциплинированности и заинтересованности в результатах труда.

Основными задачами наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;
- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств: добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения;
- адаптация усвоение традиций и правил поведения в Центре, обучаемых к корпоративной культуре;
- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;
- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и учащимися, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

Нормативные документы:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-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»

- Распоряжение Правительства Республики Башкортостан от 12.12.2018 № 1266-р
- Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 27.04.2020 №478 «О внедрении 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»

Результаты реализации по форме «учитель-учитель» («педагог-педагог»):

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- гибкое вливание молодого педагога и специалиста в целом в профессию, в коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе;
- рост мотивации к повышению квалификации и саморазвитию;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных траекторий; снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков.

Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель» (педагог-педагог).

Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника *Ахтарова (Кондратьева) Карина Антоновна, учитель, классный руководитель*

Ф.И.О. и должность наставника *Синенко Светлана Ниловна, учитель, классный руководитель*

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2022 г. по «31» мая 2023 г.

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в Центре образования № 40 и осуществления воспитательной работы с детским коллективом (коллектив 9а класса).

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации учителя и классного руководителя.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		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				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с особенностями, направлениями и планами работы, Программой развития, Программой воспитания, основными образовательными программами МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов» на 2022-2023 учебный год		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов» на 2022-2023 учебный год, изучена нормативная документация Центра образования		
2.2.	Изучить помещения МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов» (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов», знание аварийных выходов.		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов», учителя, педагоги, специалист по		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены		

	кадрам, специалист по охране труда, заместитель директора по АХЧ и пр.		направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов», страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов»		Хорошая ориентация по сайту, на страницах МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов», в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов» (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.). Антикоррупция.		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей по ОТ, ПБ, ГО и ЧС.		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Разговоры о важном»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, классного руководителя, применяемых методов обучения и воспитания.		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся <i>9а класса.</i>		Изучены психологические и возрастные особенности		

			учащихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание.		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации воспитательной работы в повышении финансовой грамотности обучающихся, в профессиональной ориентации обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как интеллектуальные марафоны, защита проектов, тематические экскурсии.		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) родительские собрания, мероприятия с родителями обучающихся.		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда, должностная инструкция и др.		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление плана воспитательной работы, рабочей программы воспитания, программы внеурочной деятельности; методрекомендаций/ памяток для обучающихся и их родителей и пр.)		Составлены план воспитательной работы, рабочая программа воспитания, программа внеурочной деятельности; методрекомендации/ памятки для обучающихся и их родителей.		

3.7.	Изучить опыт участия педагогов в воспитательной и в проектной деятельности		Изучены планы воспитательной работы, проекты МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов» по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога-классного руководителя		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов»		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		Документы оформлены по шаблону		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных площадок МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов», формы и направления профессионального развития)		На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год (курсы повышения квалификации)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в классе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику		Изучена практика разработки и внедрения деловых игр в		

	педагогической деятельности		образовательный процесс.		
3.13	Подготовить публикацию или грантовую конкурсную документацию		Подготовлена к публикации статья или документация		

Подпись
наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого
сотрудника _____
« ____ » _____ 20__ г.

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ НАСТАВЛЯЕМОГО

Уважаемый наставник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (Ваши ФИО)
 _____ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлении эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?
2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?
5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?
6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?
7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)
 - Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения
 - Освоение практических навыков работы
 - Изучение теории, выявление пробелов в знаниях
 - Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства
8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)
 - Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
 - В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
 - Личные консультации в заранее определенное время
 - Личные консультации по мере возникновения необходимости
 - Поэтапный совместный разбор практических заданий
9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы
10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____
11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

(наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен (а) _____

(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества (ФИО наставника) в отношении _____ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
 - Личные консультации в заранее определенное время
 - Личные консультации по мере возникновения необходимости
 - Поэтапный совместный разбор практических заданий
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему? _____
9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества? _____
10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации? _____
11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным? _____
12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: _____

(наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен(а) _____

(фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)