

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №18
Имени первого министра просвещения Тувинской Народной Республики
Лопсана-Кендена Ооржака Мижит-Доржуевича»
города Кызыла Республики Тыва

Рассмотрено	Согласовано	Утверждено
на метод совете	зам директор по ВР	Директор МБОУ СОШ №18
Протокол №1	_____ / _____ /	_____ / _____
От «31 » августа 2022г.	«31 » августа 2022г.	от «31 » августа 2022г. .

Наставническая программа

«Сетевое наставничество»

Срок реализации: 3 года

Автор: педагог-наставник,
учитель начальных классов
Ховалыг Буянмаа Владимировна.

г. Кызыл, 2022 г.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Сетевое наставничество»

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ «СОШ № 18 им. О.М-Д. Лопсана-Кендена г. Кызыла, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций

Форма наставничества – это 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.

Такая форма наставничества «Студент – студент» предполагает взаимодействие студентов колледжа/ вуза, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.

Задачи: - помощь адаптироваться молодому учителю в коллективе;

- определить уровень его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-познавательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

2. Нормативные основы реализации программы

- Устав школы.
- Программа развития школы.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методическом совете.
- Издание приказов на уровне школы
- о назначении куратора по внедрению целевой модели наставничества;
- об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества;
- об утверждении программы наставничества.

3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

4. Программа работы наставника с наставляемым

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы
1)Разработка индивидуально й программы работы педагога по самообразова- нию	«Основные проблемы молодого педагога, пути их решения»	Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы (сентябрь) . Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей (октябрь-ноябрь)
	Составление плана работы по самообразованию	Практическое занятие (октябрь-ноябрь)
2)Взаимопосе- щение уроков	«Основные требования к современному уроку»	Посещение уроков наставника и молодого педагога (по 3-4 раз в четверть)
	«Факторы, которые влияют на качество преподавания»	
	«Конспект и технологическая карта урока»	
	«Самоанализ урока»	
	«Типы и формы уроков»	
«Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»		
3)Воспитатель- ная работа	Составление плана воспитательной работы в классе. Организация взаимодействия с родителями.	Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы) (сентябрь-ноябрь)
	Проведение социометрии в классе.	Практическое занятие (октябрь-ноябрь)
	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся с ОВЗ, неуспевающих, «трудных» и одаренных детей	Проведение анкетирования учащихся, родителей; (1 полугодие) Составление характеристик; Организация взаимодействия молодого педагога со школьным психологом, соц.педагогом, руководителями секций и кружков; Отслеживание результатов (в течение уч.года)
	«Методика преподавания портфолио учащихся»	Практическое занятие; мастер-класс (декабрь, май)
	«Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха»	Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий (2 раза в четверть)
4)Проектная деятельность в	«Организация проектной деятельности в начальной школе.	Работа молодого педагога в составе творческой группы в

начальной школе	Основные направления работы.»	рамках проектной деятельности (в течение уч.года)
	«Метод проектов на уроках в начальной школе и во внеурочной деятельности»	Индивидуальная работа

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Куулар Ханды Семеновна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончила:	ТГУ
Год окончания учебного заведения:	2022 г
Специальность по диплому:	Начальное образование
Педагогический стаж:	1 г
Место работы:	МБОУ СОШ №18 г Кызыла
Должность:	Учитель начальных классов
Учебная нагрузка:	24 ч
Классы:	3 Б
Квалификационная категория:	б/к

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Ховалыг Буянмаа Владимировна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончила:	КПУ ; ХГУ им Н.Ф.Катанова
Год окончания учебного заведения:	1996г, 2008г.
Специальность по диплому:	Учитель начального звена; преподаватель детской педагогики и психологии.
Педагогический стаж:	26
Место работы:	МБОУ СОШ №18 г Кызыла
Должность:	Учитель начальных классов
Учебная нагрузка:	27
Классы:	2 Б
Квалификационная категория:	1 категория

Справка работы наставника

1. Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодого специалиста Куулар Х. С.

№	Показатели	Постоянно	Иногда	Никогда
Препятствующие факторы				
1	Собственная инерция		+	
2	Разочарование из-за неудач		+	
3	Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей		+	
4	Враждебность окружающих (зависть, злорадство и др.)			+
5	Состояние здоровья			+
6	Недостаток времени		+	
Стимулирующие факторы				
8	Участие в работе МО учителей начальных классов и МО классных руководителей	+		
9	Пример и влияние коллег	+		
10	Организация труда в школе	+		
11	Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментировать	+		
12	Интерес к работе	+		
13	Возрастающая ответственность	+		
14	Возможность получения признания в коллективе.	+		

Результаты данного микроисследования показывают, что для Ханды Семеновны все факторы являются стимулирующими. Препятствующими факторами иногда являются разочарование из-за неудач, собственная инерция и недостаток времени.

2. Степень владения молодым специалистом навыками самостоятельной работы

№	Показатели	Очень хорошо	Хорошо	Недостаточно хорошо
1	Работа с учебной, справочной, научно-методической литературой: подбор, анализ прочитанного, написание конспекта, тезисов.		+	
2	Умение делать выводы по обзору литературы, выделять наиболее актуальные проблемы развития детей.		+	
3	Сохранение информационного материала в памяти,	+		
4	Выделение главных, ключевых понятий в любом информационном материале, составление опорных схем изученной темы.		+	
5	Самостоятельное усвоение педагогических и психологических понятий с помощью справочных материалов		+	
6	Систематизация, группировка изученных		+	

	фактов, составление схем, графиков, таблиц.			
7	Самоконтроль и самоанализ собственных действий при выполнении различных заданий		+	
8	Умение ставить цель, планировать свою работу, выделять время для работы по самообразованию.		+	

3. Степень удовлетворенности молодого специалиста работой в МБОУ СОШ №18

№	Показатели	Высокий	Средний	Низкий
1	Выбранной профессией	+		
2	Своим положением в школьном коллективе		+	
3	Условиями труда	+		
4	Заработной платой		+	
5	Перспективой карьерного роста		+	
6	Качеством оказываемых методических услуг	+		
7	Ростом профессионального становления		+	
8	Признанием результатов труда коллегами		+	
9	Признанием результатов труда администрацией школы		+	

Результаты данного микроисследования по выявлению уровня удовлетворенности молодого специалиста началом работы в школе показывают, что высокий уровень удовлетворения наблюдается у Ханды Семеновны по следующим показателям: выбранная профессия, условие труда, качеством оказываемых методических услуг.

Выводы.

Куулар Ханды Семеновна успешно проходит период профессиональной адаптации, налаживает устойчивый контакт с учащимися, применяет информационно-коммуникативные технологии в работе с учащимися. Стиль отношений учителя с обучающимися доброжелательный и внимательный. Прислушивается и выполняет рекомендации педагога-наставника в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства через участие в семинарах, вебинарах, конкурсах.

Были выявлены следующие проблемы: формы работ учащихся – однообразные. Молодому педагогу следует продумывать индивидуальную и групповую формы работ учащихся на уроке.

Задачи, поставленные перед наставником выполнены.

Рекомендации:

- 1) Продолжать повышать свой профессиональный уровень через участие в семинарах, вебинарах, по теме самообразования.
- 2) Посещать уроки опытных учителей с целью овладения методикой преподавания предмета.

3) Использовать различные формы и методы обучения, привлекать учащихся к постановке цели и задач на уроке, формировать у учащихся умения самостоятельно добывать необходимую информацию, работать в парах, группах и индивидуально.

4) На занятиях использовать разнообразные виды деятельности, развивать умения выявлять закономерности, выделять главное.

Наставнику: Продолжить работу с молодым специалистом по следующим вопросам: владение молодым специалистом нормативной базы преподавания предметов; работа молодого учителя над темой самообразования; работа со школьной документацией.