

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с. Воскресеновка»
6944411, Тымовский район, с. Воскресеновка ул. Школьная 11,
тел. 93143
e-mail: schoolvos143@mail.ru

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ СОШ

с.Воскресеновка

О.В. Самофалова

Саф



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Учитель-учитель»

2023-2024 учебный год

Наставник: Зарюта Е.В., учитель русского языка и литературы

Наставляемый: Зарубина Екатерина Павловна, учитель информатики

Воскресеновка, 2023

Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации МБОУ СОШ с.Воскресеновка определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

Актуальность программы

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности.

Программа наставничества «Педагог-педагогу» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов.

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника. Программа предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи новому учителю в процессе его профессионального становления.

Цель программы школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра. Целью формы наставничества «педагог - педагог» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в школе (или имеющим большой перерыв в педагогической деятельности), успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне; адаптация нового специалиста (мигранта), совершенствование профессиональных компетенций педагогического работника, самореализация и успешное закрепление в профессии.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям

осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

– сформировать потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;

– развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

– ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

– способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.

– ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации Программы 1-3 года.

Участники Программы: молодые педагоги, педагоги, имеющие стаж менее 3-х лет., педагоги-мигранты, испытывающие трудности в социализации, с местным языком и т.п.

Форма наставничества:

Традиционная форма наставничества («педагог»- «педагог») – взаимодействие между более опытным и новым работником в течение определенного продолжительного времени.

Виды наставничества:

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию когда наставляемый нуждается в них.

Реверсивное наставничество – новый специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником нового педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Формы и методы работы педагога-наставника с новым учителем:

- **Совместное проектирование:**

Составление планов работы, моделирование образовательного процесса.

- **Консультирование:**

Индивидуальные консультации по методическим, психологическим и организационным вопросам.

- **Практика:**

Показ, совместное проведение, взаимопосещение уроков, ознакомление с рабочими моментами.

- **Обучение:**

Прохождение курсов повышения квалификации, мастер-классы, творческие мастерские;

изучение новых технологий в рамках школьных, районных, сетевых онлайн мероприятий.

- **Взаимодействие:**

Построение конструктивных отношений внутри педагогической среды.

- **Механизмы:**

Анкетирование и опросы: для выявления потребностей как наставников, так и наставляемых.

- **Персонализация:** Индивидуальный подход, учитывающий особенности нового педагога.

- **Системность:** Организация работы педагога-наставника с целью его профессионального становления.

- **Добровольность и взаимопонимание:** Основа для эффективного сотрудничества.

- **Конфиденциальность и ответственность:** Обеспечение доверительной атмосферы.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав нового специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.
-

Участники Программы: наставник, наставляемый (новый специалист)

Информационная карточка наставника

Фамилия, имя, отчество	Зарюта Евгения Владимировна
Образование	Средне-специальное
Какое учебное заведение окончил	АСПК СахГУ
Год окончания учебного заведения	2001г.
Специальность по диплому	Русский язык и литература
Квалификация по диплому	учитель русского языка и литературы
Педагогический стаж	20 лет
Место работы	МБОУ СОШ с.Воскресеноовка
Должность	учитель
Предмет	Русский язык и литература
Учебная нагрузка	24 часа
Классы	6, 8, 10, 11
Классное руководство	10
Квалификационная категория	высшая

Информационная карточка наставляемого педагога

Фамилия, имя, отчество	Зарубина Екатерина Павловна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	ФГБОУ ВО СахГУ
Год окончания учебного заведения	2020 г.
Специальность по диплому	Безопасность жизнедеятельности
Направление подготовки	106524 5200110 от 10.06.2020
Квалификация по диплому	бакалавр
Педагогический стаж	3
Место работы	МБОУ СОШ с. Воскресеновка
Должность	учитель
Предмет	Информатика
Учебная нагрузка	18 часов
Классы	7,8, 9, 10, 11
Классное руководство	5
Квалификационная категория	соответствие

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений нового специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков нового специалиста и организация посещения новым специалистом уроков опытных коллег.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь новому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, предметные недели).
6. Привлечение к участию в работе педагогических сообществ (СМО).
7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых/новых специалистов.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности нового специалиста.

Осуществляя руководство молодыми/новыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности специалиста (определяет методику обучения специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование (знакомство с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно- методические документы по предмету;
- оказание всесторонней помощи специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- анализ посещённых занятий вместе с новым специалистом.

Ожидаемые результаты для участников программы:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и закрепление молодых/новых специалистов в школе;
- сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности 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 новых педагогических технологий.

**План реализации мероприятий программы наставничества
на 2023-2024 учебный год**

Наименование мероприятия /виды деятельности	Сроки проведения	Ответственные	Ожидаемый результат
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставника и нового специалиста	Август	Наставник	План работы наставников и молодых/новых специалистов
<p>1. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя.</p> <p>2. Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников.</p> <p>3. Инструктаж по работе с электронным журналом.</p> <p>4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.</p> <p>5. Составление плана взаимопосещения уроков.</p>	Август-сентябрь	Администрация, наставник	Овладение информацией, необходимой для организации работы
<p>Методы и организационные формы обучения.</p> <p>Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.</p> <p>Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).</p> <p>Прохождение курсов повышения квалификации.</p> <p>Анализ урока.</p> <p>Выбор приоритетной методической темы для самообразования.</p>	Сентябрь-октябрь-	Наставник	<p>Рациональное применение методов обучения.</p> <p>Применение индивидуального и дифференцированного подхода на уроках.</p> <p>Сокращение числа конфликтов с родительским сообществом.</p> <p>Посещение урока наставника.</p> <p>Проведение урока для наставника.</p>
<p>Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся</p> <p>Методика проведения внеклассных мероприятий.</p> <p>Знакомство с новыми педагогическими технологиями</p>	Ноябрь	Наставник	<p>Использование на уроках методов и приемов развития познавательной мотивации учащихся.</p> <p>Участие в предметной декаде.</p>
<p>Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.</p> <p>Участие в различных онлайн, дистанционных конкурсах.</p> <p>Проектная работа на уроках и во внеурочное время.</p> <p>Мониторинг профессионального роста.</p> <p>Анализ качества успеваемости учащихся.</p>	Ноябрь-март	Администрация, наставник	<p>Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов нового специалиста.</p>

Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования.	Апрель	Наставник	Публикации нового специалиста на страницах педагогических сообществ
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. Отчет наставника о работе за год.	Май	Наставник	Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

ОТЧЁТНАЯ ФОРМА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Самообразование
 - 1.1. Курсы повышения квалификации
 - 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
 - 1.3. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетил)
 - 1.4. Методические разработки, публикации.
2. Повышения методических компетенций
 - 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
 - 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)
 - 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)
3. Учебная работа
 - 3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном разрезе по четвертям и за год)
 - 3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
 - 3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

Анкета для молодых специалистов и наставников
«Анализ работы с молодым специалистом»
очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

№п/п	Вопросы	Отметка молодого специалиста	Отметка наставника
1.	Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?		
2.	Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации?		
3.	Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся?		
4.	Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся?		
5.	Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?		
6.	Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?		
7.	Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся?		
8.	Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?		
9.	Чередует ли виды работ на уроке?		
10.	Стремится ли оптимизировать процесс обучения?		
11.	Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?		
12.	Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?		
13.	Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме?		
14.	Владеет ли самоанализом урока?		
15.	Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?		
16.	Прислушивается ли к мнению более опытных коллег?		
17.	Проявляет ли творческую инициативу?		
18.	Совершенствует ли свой теоретический уровень?		
19.	Пополняет ли «методическую копилку»?		
20.	Принят ли в коллективе коллегами?		
21.	Имеет ли собственные авторские разработки?		
22.	Оценка деятельности в качестве классного руководителя.		

Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества «учитель – учитель».

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где _____

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

13. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где _____

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

3. Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	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? _____

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Анкета удовлетворенности наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

2. Насколько комфортным было общение с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Ощущение поддержки наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Помощь наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
(да/нет)

Анкета удовлетворенности наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

2. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько были полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько были полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько удалось спланировать работу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Оцените полезность проекта для Вас?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
(да/нет)