

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВА

(модель: учитель – учитель)

Наставники: Штиль Н.Н, учитель информатики и ИКТ

СЗД, системный администратор МБОУ «Новопокровская СОШ»;

Лукина С.В., учитель математики; СЗД;

Трибунская О.А., учитель иностранного языка, СЗД.

Наставляемые в 2024/2025 уч. году: Джаджиев В.В., системный

администратор, учитель истории;

Букатин А.А., учитель математики;

Корнеев К.В., учитель истории.

р.п. Новопокровка

2024

Пояснительная записка

Актуальность программы

Дефицит педагогических кадров в данное время является одной из острых проблем, стоящих в системе образования. Ежегодно ВУЗами и колледжами выпускаются молодые специалисты, которые не могут преодолеть трудности первого года работы в школе и быстро меняют свою профессию. Актуальность данной программы наставничества обусловлена оказанием помощи в адаптации вновь принятому молодому специалисту, повышению его мотивации к работе в образовательном учреждении. Данная программа наставничества предусматривает за достаточно короткий промежуток времени (1 учебный год) организовать эффективное проведение системной работы учителя-наставника с целью оказания помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления и роста.

Цель наставничества является создание комфортных условий для адаптации молодого специалиста, успешное закрепление на месте работы, совершенствование профессиональных компетенций педагогического работника, а также формирование у него устойчивого желания остаться в профессии и продолжить дальнейшее развитие в выбранном направлении.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;
- развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать наставляемое лицо 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 год.

Режим работы: очный

Форма наставничества:

Традиционная форма наставничества: индивидуальная – взаимодействие между более опытным учителем и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Виды наставничества:

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

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

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:

- индивидуальное собеседование, анкетирование;
- активные методы: индивидуальное консультирование, взаимопосещение уроков, составление памяток, мастер-классы, проектирование;
- метода самоконтроля и самооценки (самоанализ урока), составление своего портфолио молодым специалистом.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;

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

Формируемые компетенции:

Социально-психологическая компетенция, связанная с готовностью решать профессиональные задачи, в том числе в режиме развития.

Профессионально-коммуникативная компетенция, определяющая степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса.

Общепедагогическая компетенция, включающая в себя психологическую и педагогическую готовность к разворачиванию индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности; знания основ педагогики.

Предметная компетенция в сфере предметной специальности: знания в области преподаваемого предмета, методики его преподавания.

Управленческая компетенция, т.е. владение умениями проводить педагогический анализ, ставить цели, планировать и организовывать деятельность.

Рефлексивная компетенция, т.е. умение видеть процесс и результат собственной педагогической деятельности.

Информационно-коммуникативная компетенция, связанная с умением работать в сфере ИК-технологий.

Компетенция в сфере инновационной деятельности, характеризующая учителя как экспериментатора.

Креативная компетенция, т.е. умение учителя выводить деятельность на творческий, исследовательский уровень.

Этапы реализации программы:

Программа включает в себя три этапа:

Адаптационный этап.

На данном этапе происходит знакомство опытного педагога (наставника) с молодым учителем (наставляемым), в ходе которого наставник анализирует затруднения наставляемого, пробелы в его подготовке в части общих и профессиональных компетенций с опорой на профессиональный стандарт педагога.

Основной этап.

В ходе основного этапа осуществляется совместная деятельность наставника и наставляемого с целью преодоления затруднений, а также личностного и профессионального развития наставляемого.

Контрольно-оценочный этап.

На завершающем этапе производится оценка уровня профессиональной компетентности молодого учителя и определяется степень его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей. При необходимости может быть принято решение о продлении программы наставничества.

Участники программы: наставник, наставляемый (молодой специалист)

Программа наставничества строилась на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым учителем стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не приказывать, не обязывать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не ставить диагноз.

Процесс взаимодействия с молодым педагогом выстраивалась, используя классическую модель «менторинг». Данная модель известна с давних времен. Часто ее называют «наставничество один на один», как бы внутренний круг наставничества с опорой на внешний круг взаимодействия с другими участниками педагогического процесса. Так как тесное общение происходит системно, то между мной и подопечным устанавливаются дружеские,

доверительные отношения, способствующие быстрому вхождению в профессию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм и методов оказания помощи на основе анализа его потребностей. (собеседование, анкетирование)

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация посещения молодым специалистом уроков опытных коллег. (взаимопосещение уроков, их анализ и самоанализ)

3. Оказание методической помощи молодому педагогу в планировании и анализе педагогической деятельности. (индивидуальные консультации, виртуальное наставничество с использованием онлайн-сервисов социальных сетей и платформ дистанционного обучения)

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. (мастер-классы, семинары, консультации, совместное участие в проектах)

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, предметные недели, в том числе на интернет-площадках Сириус, Фоксфорд)

6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ. (привлечение к участию в мастер-классах, использование онлайн-сервисов социальных сетей и платформ дистанционного обучения)

7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых специалистов. (использованием онлайн-сервисов социальных сетей и платформ дистанционного обучения)

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста. (составление своего профессионального портфолио молодым

педагогом, анализ вместе с педагогом-наставником показателей мониторинга развития обучающихся, собственной деятельности)

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- 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; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем, в том числе выстраивание конструктивной коммуникации с родительской общественностью;
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Ожидаемые результаты для участников программы

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и закрепление молодых специалистов в школе;
- сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышению профессиональной компетентности молодых педагогов 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.

Результативность программы

Работа по данной программе наставничества проводится с 2021 года. За этот период времени были подготовлены к дальнейшей успешной работе три молодых специалиста: Перельгин Иван Сергеевич, Стрыгин Дмитрий Васильевич, Одинцов Никита Викторович. Интенсивность работы по данной программе заключается в том, что за достаточно небольшой промежуток времени (1 учебный год) молодые педагоги прошли успешную адаптацию к педагогической деятельности, повысили свои предметные и общепедагогические компетенции и готовы к дальнейшему профессиональному росту и развитию.

Результативность наставнической работы подтверждается тем, что с 2021 года все молодые педагоги являются перспективными молодыми учителями физической культуры, истории и обществознания, полным энтузиазма и творчества. За успехи в организации и совершенствовании учебного процесса в 2023 и 2024 годах они награждены грамотами и благодарственными письмами администрации Мордовского района и МО (2024). В 2023 и 2024 годах два молодых педагога стали участниками муниципального конкурса «Педагог года-2023» и «Педагог года – 2024» (Стрыгин Д.В. и Перельгин И.С).

В этом учебном году наставничество осуществляется с молодыми специалистами Корнеевым К.В., Джаджиевым В.В., Букатиным А.А., окончившими ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина».

**План реализации мероприятий программы наставничества
на 2024-2025 учебный год с молодыми специалистами**

Наименование мероприятия /виды деятельности	Сроки проведения	Ответственные	Ожидаемый результат
<p>1) Знакомство молодого специалиста с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом. регламентирующими деятельность учителя. (собеседование)</p> <p>2) Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса. (индивидуальная консультация)</p> <p>3) Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов. (анкетирование практическое занятие)</p> <p>4) Выбор приоритетной методической темы для самообразования. (консультация)</p>	<p>август-сентябрь</p>	<p>Администрация Наставник</p>	<p>Овладение информацией, необходимой для организации работы. Изучение нормативно-правовой базы для работы педагогом в образовательном учреждении.</p> <p>Работа с конструктором программ на сайте https://edsoo.ru/konstruktor-rabochih-programm/</p> <p>План работы наставников и молодого специалиста. Составление графика взаимопосещения уроков.</p> <p>Тема по самообразованию молодого специалиста.</p>

<p>5) Составление соц.паспорта класса (консультация и практическое занятие)</p>			<p>Знакомство с ведением документации классного руководителя</p>
<p>1) Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году. (беседа)</p> <p>2) Знакомство с нормами оценок по ФГОС. (памятка)</p> <p>3) Практическое занятие для молодого специалиста «Подготовка и проведение родительского собрания» Совместное проведение родительского собрания. (составление памятки)</p> <p>4) Инструктаж по работе с электронным журналом.</p> <p>5) Практическая помощь в оформлении эл. журнала и выставлении четвертных оценок.</p> <p>6) Практическое занятие: «Работа с журналами по т/б. Проведение бесед с обучающимися по ПДД и Пожарной безопасности перед каникулами и праздниками»</p>	<p>сентябрь -октябрь</p>	<p>Администрация, наставник</p>	<p>Совместное составление календарно-тематического планирования по учебным предметам в соответствии с конструктором программ. Формирование умения выстраивать конструктивный диалог с родительской общественностью. Овладение навыком работы с электронным журналом. Знакомство с ведением документации классного руководителя (журнал проведения бесед с учащимися по технике безопасности)</p>

<p>1) Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. (анализ и самоанализ урока)</p> <p>2) Консультация «Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся». Знакомство с возможностями использования образовательной онлайн-платформы Учи.ру для развития познавательной мотивации детей.</p> <p>3) Практическое занятие: «Составление тестовых проверочных работ за 1 полугодие по предметам» (совместная деятельность с наставником)</p> <p>4) Посещение уроков опытных учителей с целью обогащения своего педагогического опыта. (анализ уроков)</p> <p>5) Консультация «Методика проведения внеклассных мероприятий». Разработка и реализация совместного проекта «Новогодний праздник»</p>	<p>ноябрь — декабрь</p>	<p>Наставник</p>	<p>Обмен опытом. Рациональное применение приемов и методов обучения. Использование молодым педагогом на уроках методов и приемов формирования и развития познавательной мотивации учащихся. Составление тестовых работ в соответствии с ФГОС. Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста Проведение новогоднего праздника.</p>
<p>1) Посещение мастер-класса у наставника и других учителей и их структурный анализ.</p>	<p>январь - февраль</p>	<p>Наставник Администрация Психолог</p>	<p>Обогащение педагогического опыта работы молодого специалиста и развитие</p>

<p>2) Анкетирование «Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе»</p> <p>3) Посещение уроков у молодого специалиста. (анализ и самоанализ урока)</p>			<p>его профессиональных компетенций.</p> <p>Час общения "Основные проблемы молодого учителя"</p> <p>Оказание методической помощи при организации и проведении уроков.</p>
<p>1) «Проблемы дисциплины на уроках». Практикум по решению педагогических ситуаций.</p> <p>2) Семинар «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»</p> <p>3) Индивидуальная консультация «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»</p>	<p>февраль -март</p>	<p>Администратор, наставник, психолог</p>	<p>Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста.</p> <p>Оказание методической помощи при организации и проведении уроков</p>
<p>1) Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования.</p> <p>2) Практическая помощь в проверке аттестационных работ по предметам.</p>	<p>апрель</p>	<p>Наставник</p>	<p>Обмен опытом работы.</p> <p>Развитие навыка проверки и оценивания аттестационных работ учащихся.</p>
<p>1) Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся.</p> <p>2) Знакомство с ведением портфолио молодым специалистом</p>	<p>Май</p>	<p>Наставник</p>	<p>Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества.</p>

2) Составление плана саморазвития на следующий учебный год.		Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников.
3) Отчет наставника о работе за год		
4) Консультация «Правила работы с личными делами учащихся»		Знакомство с ведением документации классного руководителя.

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 программенаставничества «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 отпредварительного 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 сторонынаставляемому 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 дляВашего 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)