

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2023 – 2024 учебный год

Кез
2023

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации МБОУ «Кезская СОШ №2» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ «Кезская СОШ №2»

Описание проблемы (актуальность)

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. 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.

Цель и задачи программы наставничества

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
- Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты

- высокий уровень включенности наставляемого в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в нашем коллективе .

форм наставничества : «педагог – педагог»

- **вид наставничества**: традиционная форма наставничества
- **тип наставничества** : длительное наставничество.

Срок реализации программы: 2023 -2024г

Режим работы: очный

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

Необходимые ресурсы для реализации практики (кадровые, материально-технические, педагог учитель – наставляемый).

Материально-технические: современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

Методические: наработанные формы трансляции педагогического опыта. **Условия для внедрения практики**

Тесное сотрудничество с наставником и коллективом учителей школы.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Информация о наставнике и наставляемом.

НАСТАВЛЯЕМЫЙ	
Ф.И.О.	Серебренникова Екатерина Владимировна
Должность наставляемого	Учитель
Квалификационная категория	-
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	ФГБОУ ВО «УдГУ», «Зарубежная филология (немецкий язык) мультилингвальное обучение»
Год окончания	2023 год
Квалификация по диплому	Филолог
Какое учебное заведение окончил, факультет	
Год окончания	
Квалификация по диплому	
Педагогический стаж	0
Год последней аттестации	-
Нагрузка	30 часов

НАСТАВНИК	
Ф.И.О.	Маркова Людмила Александровна
Должность наставляемого	Учитель
Квалификационная категория	Соответствие занимаемой должности

Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	1.Дебёсское педагогическое училищу УР, 2.ФГБОУ ВО «УдГУ» Специалист по социальной работе, 3.ГГПИ им. В.Г.Короленко учитель английского языка.
Год окончания	2009, 2018
Квалификация по диплому	1.Учитель начальных классов, 2.Специалист по социальной работе, 3. Учитель иностранного языка(английского).
Педагогический стаж	6 лет
Год последней аттестации	-
Нагрузка	29

2.2. Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся (соревнования, смотры, предметные недели, и др.).
6. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
7. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

2.3. Этапы реализации программы.

- 1-й этап –подготовительный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ«Кезская СОШ №2» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Мероприятия по адаптации проводится в первые 3 месяца работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;

подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;

2. Составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2-й этап – основной (декабрь - апрель). Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную траекторию самосовершенствования.

Цель этапа: спланировать индивидуальную работу с наставляемым с учетом его трудностей и создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

3-й этап – заключительный (**май**). Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Цель: рефлексивный анализ эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

3. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Направление деятельности	Формы работы/методы/технологии наставничества	Сроки реализации	Ожидаемый результат
Диагностика педагогических компетенций	Собеседование с педагогом-наставником. Проведение анкетирования по выявлению профессиональных дефицитов.	сентябрь – октябрь 2023 г.	Анализ результатов анкетирования. Разработка и утверждение образовательного маршрута
Адаптация к новому месту работы	Консультации по вопросам организации образовательной деятельности в школе, знакомство с традициями и особенностями школы.	Сентябрь – октябрь 2023 г.	Знакомство молодого специалиста с коллегами, с традициями ОУ, с особенностями организации воспитательного и образовательного процесса, планом работы ШМО.
Нормативно –правовая, информационная грамотность	Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план). Практическое занятие «Ведение школьной документации» (электронный журнал, ученические тетради).	сентябрь – октябрь	Знакомство с ФГОС, образовательной программой школы, рабочими программами, с основными локальными актами школы и т.д. Составлено КТП по учебным предметам. Молодой специалист информирован о структуре сайта школы, материалах, размещенных на сайте, обучен работать в электронном журнале и т.д.
Совершенствование предметных компетенций.	Занятие с наставником с целью обсуждения	октябрь - март 2023	Выделение основных принципов организации

<p>Методика планирования и организации воспитательно-образовательной деятельности</p>	<p>следующих вопросов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поурочное планирование (формулировка цели, постановка задач урока, структура урока); - различные классификации типологии уроков; - использование цифровых образовательных ресурсов; - приемы организации командной деятельности и развития сотрудничества. <p>Посещение уроков, внеклассных мероприятий с целью оказания методической помощи.</p>	<p>г.-2024 г.</p>	<p>воспитательно-образовательной деятельности; обучения детей с разными возможностями (детей с ОВЗ, одаренных детей). Развитие умения использовать современные информационные технологии и технические средства в организации своей профессиональной деятельности, а также в деятельности обучающихся.</p>
<p>Совершенствование методических компетенций.</p> <p>Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС</p>	<p>Взаимопосещение и посещение уроков и внеклассных мероприятий. Индивидуальные консультации по темам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критериальное и формирующее оценивание на уроке; - практики рефлексии образовательной деятельности на уроке; - приемы развития эмоционального интеллекта у 	<p>ноябрь – декабрь 2023г.</p>	<p>Выявление методических и практических затруднений в организации молодым учителем урочной, внеурочной, внеклассной деятельности для дальнейшего проектирования плана работы на мотивационном этапе.</p> <p>Коррекция плана профессионального становления молодого специалиста.</p>

	обучающихся. Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончании триместра»		
Совершенствование методических компетенций . Работа над методической темой самообразования	Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	октябрь 2023 г.	Составление плана работы над методической темой, планирование мероприятия в рамках работы над методической темой в течение учебного года
Совершенствование методических компетенций. Разработка методического и дидактического материала	Посещение уроков коллег, изучение современных образовательных технологий совместно с наставником.	октябрь - март 2023г- 2024 г.	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе в разделе портфолио «Копилка педагогических идей».
Совершенствование психолого-педагогических компетенций , Стили педагогического общения	Тренинг «Стили педагогического общения». Беседа: «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее».	декабрь – февраль 2023 г.- 2024г.	Педагог формирует свой стиль общения. Изучение психолого-педагогической литературы по проблеме педагогического общения. Самообразование. Повышение профессиональной компетентности.
Установление взаимоотношений с коллективом и обучающимися.	Круглый стол: "Метапредметные компетенции учителя". Консультация "Проблемы дисциплины на уроках". Практикум по решению педагогических ситуаций.	сентябрь – декабрь 2023 г.	Установление взаимоотношений «молодой специалист - коллега»; установление взаимоотношений «молодой специалист - ученик».
	Дискуссионная площадка «Выбор	сентябрь –	Рассмотрены требования

Установление взаимоотношений с родителями/ законными представителями обучающихся.	форм и методов профессионального взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся с соблюдением требований профессиональной этики».	декабрь 2023 г.	профессиональной этики, профессионально-этические нормы взаимодействия с коллегами, родителями (законными представителями) обучающихся по вопросам обучения. Установление взаимоотношений «молодой специалист - родитель».
Применение различных педагогических технологий и методов на занятиях	Самоанализ открытого урока.	май 2024 г.	Повышение профессиональной компетентности. Овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО
Создание портфолио молодого специалиста. Создание мотивации профессионального роста.	Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»	апрель – май 2024 г.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста. Самоанализ педагогической деятельности.
Проведение мониторинга. Итоги реализации программы. Постановка новых целей и задач.	«Приоритеты творческого саморазвития». Анкетирование молодого педагога на определение степени комфортности учителя в коллективе.	май 2024г.	Определение уровня формирования компетенций молодого учителя. Выводы наставника и анализ пед. деятельности молодого специалиста. Заполнение портфолио.

4.КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора / куратор / директор.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании мониторинга и подготовки информационной справки, составленной куратором программ наставничества.

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности в ОО определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы			
Урочная деятельность					
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2			
	Менее 100%	0			
	Имеется положительная Динамика	1			
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное	3			
	50 — 74% - допустимое	2			
	Менее 50% - недопустимое	0			
	Имеется положительная Динамика	1			
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Школьный	Муниципальный	Региональный	Федеральный / международный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 – 4	1	3	4	5
	0 – 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5	6
	20 — 49 %	1	2	4	5
	1 — 19%	0	1	3	4
Внеурочная деятельность					
Участие в проектах, научно-Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 – 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 — 49 %	1	2	3	4
	1 — 19%	0	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					

Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 – 2	1		3	
	3 – 5	2		4	
	6 и более	3		6	

- 76 – 57 баллов — высокий уровень;
- 56 – 36 баллов — средний уровень;
- 35 – 20 баллов — низкий уровень;
- 19 – 0 баллов — недопустимый уровень

5. ИТОГОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

(Итоговая справка предоставляется куратору программ наставничества в образовательной организации)

Наставник (отзыв об итогах и результатах программы) _____

Наставляемый (отзыв об итогах программы) _____

Отметка куратора о выполнении программы: __ выполнена / не выполнена (подчеркнуть нужное):

- плановое завершение;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора ;
- иное

