

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №30»
(МБОУ «СОШ №30»)

ПРИНЯТО

методическим
советом МБОУ «СОШ
№30»
Протокол №2
от «21» сентября 2022 г.

ПРИНЯТО

педагогическим
советом МБОУ «СОШ
№30»
Протокол №2
от «22» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

директор
МБОУ «СОШ №30»
И.А. Фефелова
Приказ №274
от «23» сентября 2022 г.



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

(модель взаимодействия «*Опытный педагог – молодой специалист*». Главное направление наставнической деятельности – помощь в приобретении молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.)

Старый Оскол
2022

Информационная карточка наставника

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Наименование учебного заведения:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Должность:	
Предмет:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Информационная карточка педагога, нуждающегося в наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Наименование учебного заведения:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Должность:	
Предмет:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

I. Пояснительная записка

Актуальность программы: создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь. Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые общественные институты, обновляются стандарты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым специалистом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа должна помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Благодаря наставничеству возможно обеспечить становление и профессиональный рост педагога, в данном случае речь идет о наставничестве «педагог – педагог» в рамках модели «Опытный педагог – молодой специалист».

Цель наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого; профессиональная помощь по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

Для себя мы выделили ряд задач, решение которых осуществлялось пошагово:

✓ Первый шаг – выявление затруднений молодого педагога в педагогической практике и мотивация молодого педагога к профессиональному самосовершенствованию. На этом этапе наставник определяет уровень профессиональной готовности молодого педагога, теоретических знаний и практических умений в выполнении его профессиональных обязанностей.

✓ Второй шаг – создание условий для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм,

методов обучения и воспитания.

✓ Третий шаг – построение определенной модели методического и психологического сопровождения молодого педагога.

На основе проведенного психолого-педагогического анализа вырабатываются рекомендации по совершенствованию педагогической деятельности.

Особенности индивидуальной работы с педагогом во многом зависят от уровня его самооценки и уровня профессиональных потребностей педагога.

Таким образом, алгоритм реализации персонализированной программы наставничества «педагог – педагог» модель «Опытный педагог – молодой специалист» может быть представлена следующими компонентами:

- повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
- глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
- овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предметам;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.

Период реализации программы: один год.

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога;
- непрерывное педагогическое образование педагога;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы наставничества;
- предоставление каждому педагогу возможности реализации собственной системы повышения квалификации, права свободного выбора, гарантируя педагогическую и психологическую поддержку педагогического сообщества;
- умение педагогов проектировать педагогическую деятельность на последующий период;
- формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, родителями, администрацией и коллегами.

Но главным результатом следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагога, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагога, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Формы и методы работы с наставляемым: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи; открытые уроки, мастер-классы, внеклассные

мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Требования к наставнику:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставник обязан:

- знать требования законов и иных федеральных, региональных и муниципальных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым:

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником, заместителем директора, руководителем методического объединения, педагогами школы.

Принципы реализации программы наставничества:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности – участие в программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Технология управления наставнической деятельностью

- Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:
- Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих профессиональное состояние.
- Мониторинг – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются.
- Организация контроля и оценки наставляемого, наставника и всей программы в целом:
 - ✓ 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, в рамках реализации плана;
 - ✓ итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

Показатели эффективности реализации программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов

Оценка программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в ПН			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в школе			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в школе	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО:				

Система подсчетов:

- ✓ 15 – 18 баллов – оптимальный уровень
- ✓ 9 – 14 баллов – допустимый уровень
- ✓ 0 – 8 баллов – недопустимый уровень

II. План мероприятий

№	Блоки работ и планируемые мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Блок 1. Информационный					
1.1.	Изучение нормативных документов: - нормативные документы федерального, регионального, муниципального значения; - нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса в образовательном учреждении.	Сентябрь По мере необходимости	Есть чёткое понимание важности изучения нормативных документов.		
1.2.	Анкетирование (выявление профессионального дефицита)	В соответствии с планом	Выявлены затруднения и профессиональный дефицит		
1.3.	Установление взаимоотношений с администрацией, коллегами, обучающимися и их родителями. Проектирование содержания родительского собрания	В течение учебного года	Осуществлено знакомство с особенностями и оказана методическая помощь в проведении родительского собрания		
1.4.	Работа с документами педагога. Организация работы в АСУ «Виртуальная школа»	Сентябрь В течение года	Сформировано умение работать с документами педагога		
1.5.	Разработка и утверждение индивидуального образовательного маршрута	Сентябрь	Разработан и утверждён индивидуальный образовательный маршрут		
1.6.	Выбор темы самообразования	Октябрь	Выбрана тема самообразования		
Блок 2. Организация профессиональной деятельности педагога					
2.1.	Методика планирования и организации воспитательно-образовательной деятельности	Сентябрь	Совместно с наставником проанализированы рабочие учебные		

			программы, программы внеурочной деятельности, составлен план воспитательной работы		
2.2.	Взаимопосещение уроков	В течение года	Совместно с наставником составлена таблица самооценки, проведена рефлексия и намечены требуемые шаги для достижения результата. Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки		
2.3.	Прохождение курсов повышения квалификации	Январь-февраль	Совместно с наставником подобраны системные курсы повышения квалификации по соответствующей должности. Наставляемым пройдены системные курсы повышения квалификации		
2.4.	Посещение мероприятий внутри ОУ (педсоветы, МО, семинары-практикумы)	В течение года	Совместно с наставником посещены и проанализированы (кол-во) соответствующие мероприятия. Пополнена методическая копилка		
2.5.	Посещение открытых уроков, «мастер-классов» и др.	В течение года	Совместно с наставником посещены и		

			проанализированы (кол-во) соответствующие мероприятия. Пополнена методическая копилка		
2.6.	Участие в педагогических конкурсах, фестивалях педагогического мастерства и т.д.	В течение года	Совместно с наставником подготовлены материалы и мероприятия (кол-во)		
2.7.	Разработка методического и дидактического материала	В течение года, по запросу наставляемого	Совместно с наставником разработаны технологические карты уроков, конспекты внеурочных занятий, дидактический материал		
2.8.	Работа над методической темой самообразования	В течение года Май	Подготовлен отчёт о работе над методической темой самообразования для представления на МО		
Блок 3. Рефлексия (формирование собственной системы работы)					
3.1.	Курсы повышения в рамках работы над методической темой	Март	Обзор КПК, анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности		
3.2.	Работа с сайтами (страничкой педагога). Участие в профессиональных конкурсах, ИКТ-активность	В течение года	Педагог активен, участвует в профессиональных конкурсах		
3.3	Применение различных педагогических технологий и методов на занятиях	В течение года	Пополнение педагогической копилки		
3.4.	Проведение открытых занятий (обмен опытом)	Апрель	Педагог готов делиться опытом		

3.5.	Создание портфолио. Создание положительной мотивации к профессиональному росту.	В течение года	Круглый стол «Особенности формирования портфолио». Накопление и систематизирование материала		
3.6.	Проведение мониторинга	В соответствии с планом	Проведен комплексный анализ, вынесены рекомендации, что отражено в аналитической справке наставника		
3.7.	Рефлексия «Мои достижения за прошедший год»	Май	Проведён самоанализ, сделаны выводы, подведены итоги		

Наставник: _____
(ФИО, подпись)

« _____ » _____ 20__ г.

Согласовано: _____
(должность, ФИО, подпись руководителя)

« _____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен: _____
(ФИО, подпись педагога, нуждающегося в наставнике)

« _____ » _____ 20__ г.