

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ Игринской СОШ №3
Зуб, О.А. Зуева
Приказ № 108/з от 30.08.2023 г.

**Персонализированная программа
наставничества**

Составитель:
Корепанова Ирина Адольфовна,
учитель физики
МБОУ Игринской СОШ № 3
первая квалификационная категория

Игра, 2023г.

Информационная карта программы

1. Учреждение	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Игринская средняя общеобразовательная школа №3
2. Полное название программы	персонализированная программа наставничества
3. Сведения об авторах:	
3.1. Ф.И.О. автора программы, должность	Корепанова Ирина Адольфовна
4. Сведения о программе:	
4.1. Нормативная база	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников
4.2. Область применения	образование
4.3. формы наставничества	«Наставник - наставляемый»
4.4. Ролевая модель	«Педагог-педагог»
4.5. Тип программы	Модифицированная
4.6. Вид программы	персонализированная программа наставничества
4.7. Продолжительность	1 год
4.8. Срок осуществления плана	с 01.09.2023 г. по 01.09.2024 г.
Рецензенты	Порецкая О.И.

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Корнева Валентина Алексеевна
Образование:	Высшее
Специальность:	Учитель математики
Педагогический стаж:	-
Место работы:	МСБОУ Игринская СОШ №3
Должность:	Учитель
Класс:	5
Квалификационная категория	-

Пояснительная записка

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденны распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Актуальность разработки программы наставничества

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 подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

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.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, 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 деятельности.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики.

Цель и задачи

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и

профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 3 года. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2023 г., срок окончания 01.09 2026 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

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

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

Ожидаемые результаты наставничества:

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

В процессе сопровождения педагогической деятельности будут сформированы следующие компетенции:

Компетентность	Содержание компетентности
Предметно-методологическая	Знания в области преподаваемого предмета, владение методиками преподавания предмета
Психолого-педагогическая	Умение использовать знания в области индивидуальных

компетентность	особенностей психологии и психофизиологии, познавательных процессов ученика в конструировании реального образовательного процесса
Компетентность в области валеологии образовательного процесса	Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья
Коммуникативная компетентность	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе «учитель-ученик»
Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета
Исследовательская компетентность	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций
Компетентность в сфере трансляции собственного опыта	Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах)

Формы контактов наставника и наставляемого

	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
2	Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к мини
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого
5	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого

План мероприятий

№ п/п	Тема Срок	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Срок
Планирование работы первого года работы			
1	Изучение нормативно -правовой базы. Ведение документации.	1) Изучение Закона «Об образовании», федеральных, региональных, муниципальных документов, локальных актов школы, документов НСОТ. 2) Составление рабочей программы.	сентябрь
2	Современный урок. Требования к организации.	1) Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания. 2) Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.	октябрь
3	Посещение открытых уроков.		в течении года
4	Контроль знаний обучающихся. Виды контроля	1) Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2) Нормы оценивания учебной деятельности. 3) Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4) Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности, бланк анализа проведенных контрольных работ и мониторинговых исследований. 5) Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учеников.	
5	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	1) 2) Дискуссия на тему «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее». Общая	

		схема анализа причин конфликтных ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.	
6	Самообразование учителя – лучшее обучение.	1) 2) Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой. Микроисследование организации работы с начинающим педагогом в школе и уровни компетенции молодого специалиста.	Апрель
7	Бенефис молодого учителя.	1) Творческого отчет молодого педагога. 2) Творческий отчет учителя-наставника.	май
Планирование работы второго года работы			
1	Изучение нормативноправовой базы.	1) Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	сентябрь
2	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	1) Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2) Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3) Структура плана воспитательной работы классного руководителя.	октябрь
3	Составление характеристики класса. Классный час.	1) Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 2) Классный час как урок взаимопонимания.	ноябрь
4	Самоанализ урока.	1) Основы самоанализа урока. Программа	декабрь

		<p>самонаблюдения и самооценивания урока.</p> <p>2) Самоанализ по качеству цели и задач урока.</p> <p>3) Десять вопросов молодого учителя при использовании информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа урока.</p> <p>4) Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока.</p>	
5	Анализ урока	<p>1) Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи</p> <p>2) Совместный анализ урока учителем и педагогом-наставником.</p>	январь-март
6	Методическая выставка достижений молодого учителя	<p>1) Уровень профессионализма молодого учителя: систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности.</p> <p>2) Молодой учитель глазами наставника.</p> <p>3) Выступление молодого специалиста на педсовете.</p>	май
Планирование работы третьего года работы			
1	Изучение нормативно -правовой базы.	<p>1) Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.</p> <p>2) Анализ урока с позиции ФГОС.</p>	сентябрь
2	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	<p>1) Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.</p> <p>2) Электронный портфолио аттестуемого.</p>	октябрь-ноябрь
3	Нестандартные формы урока. Использование инновационных технологий.	<p>1) Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков.</p> <p>2) Инновационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.</p>	декабрь-январь
4	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение	<p>1) Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету.</p> <p>2) Система работы с одаренными</p>	февраль-март

	молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одаренными детьми.	детьми. 3) Определение «одаренные дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одаренными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4) Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	
5	Неделя молодого педагога.	1) Подготовка и проведение открытого урока, внеклассного мероприятия для учителей школы. Демонстрация электронного портфолио молодого учителя.	апрель
6	Успешность педагогической деятельности.	1) Творческий отчет учителя «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». 2) Анализ карьерных перспектив молодого учителя.	май

Карта профессионального роста молодого педагога

Критерии роста	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Раздел 1. Повышение квалификации и педагогического мастерства			
Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету			
Работа над методической темой самообразования			
Участие в семинарах, вебинарах, видеоконференциях и т.д.			
Курсовая подготовка			
Деятельность в рамках Совета молодых учителей			
Деятельность педагога в профессиональном сообществе (персональный сайт/страница, выступления, публикации)			
Аттестация			

Раздел 2. Работа над повышением качества образования

Организация дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности			
Организация работы с одаренными детьми и участие с ними в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах по предмету			
Организация внеурочной деятельности по предмету			
Организация работы с учащимися, требующими повышенного внимания (с одной тройкой в четверти, неуспевающими)			

Раздел 3. Научно-методическая работа

Участие в конкурсах различного уровня по повышению методического мастерства			
Публикации в данном направлении			
Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства			
Публикация статей в научно-педагогических и методических изданиях, в том числе в сети Интернет			
Участие в воркшопах, семинарах, мастерклассах, ярмарках инновационных идей и.д.			

Анкета для педагога-новичка «Диагностика проблем педагога»

1. С какими нормативно-правовыми документами (законодательными актами, нормативными документами и т.д.), регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы познакомиться?

- Закон РФ 10.07.1992 «Об образовании»;
- Федеральный базисный учебный план и примерные планы для ОУ РФ, реализующих программы общего образования;
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (04.02.2010);
- Письмо Федерального агентства по образованию (01.02.2007) «Об ответственности за использование нелицензионного программного обеспечения и возможных выходах из сложившейся ситуации»;

1. Какие трудности Вы испытываете при составлении плана урока, воспитательного мероприятия и т.п.?

1. При проведении какой непосредственно образовательной деятельности Вы испытываете трудности? Направленной на

- социально-коммуникативное развитие;
- познавательное развитие;
- художественно-эстетическое развитие;
- физическое развитие.

1. По-вашему, каковы причины этих трудностей?

- недостаток педагогического опыта;
- недостаточная методическая помощь;
- большое количество детей в классе;
- нехватка методической литературы;

1. С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе? Укажите направления образовательной деятельности, вызывающей наибольшие затруднения у Вас).

1. Испытываете ли Вы затруднения в общении с учащимися? Их родителями? Коллегами-педагогами? Администрацией школы? _____

1. Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть? _____

1. В какой методической помощи Вы сейчас нуждаетесь?

- В консультациях по психологии, педагогике, методикам;
- В методических консультациях по отдельным разделам;
- В просмотре открытых мероприятий опытных учителей-предметников;
- В знакомстве с передовым педагогическим опытом;

• _____

1. Как Вы оцениваете свою профессиональную педагогическую подготовку (по шкале от 1 до 5, по возрастающей)? _____

2. Вспомните, какие чувства Вы испытывали в первое время работы в образовательном учреждении? _____

1. Изменились ли Ваши чувства по отношению к выполняемой работе сейчас?

1. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала профессиональной деятельности? _____

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

ФИО _____

Оценивание анкеты производится педагогом-наставником. Результаты анкеты позволяют более точно спланировать мероприятия, которые должны способствовать личностному и профессиональному росту педагога-новичка. Возможно обсуждение результатов с педагогом-психологом, методистом школы.

Данное анкетирование рекомендуется проводить не менее 2-х раз в течение первого года профессиональной деятельности - в сентябре и, к примеру, в декабре или апреле.