

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Игринской СОШ №2

С.А.Богданов

Приказ № _____ от «__» ____ 2022 г.



Персонализированная программа наставничества на 2022-2023 учебный год

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого Васильева Евгения Алексеевна, учитель математики

Ф.И.О. и должность наставника Шудегова Лариса Петровна, учитель математики

Срок осуществления плана: с « 15 » 09 2022 г. по « 1 » 03 2022 г.

Пояснительная записка

В современном образовании происходят существенные изменения: обновляются федеральные государственные стандарты, введена новая программа воспитания, реализуется национальный проект «Образование». 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 МБОУ Игринской СОШ №2. В школе разработана целевая модель наставничества, определены педагогические пары: наставник и молодой специалист. Так, я являюсь с 15.09.2022 года наставником молодого специалиста, учителя математики Васильевой Евгении Алексеевны, выпускницы ГГПИ. 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. Наставничество же предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (далее Наставляемого лица) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания и навыки в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне общеобразовательной

организации. Срок реализации программы: 6 месяцев

Цель наставничества: успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формировать потребность Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности;
- приобщить Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

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 (по четвертям и итогам года).
- 4.Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно- воспитательной работы.
- 5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
- 6.Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
- 7.Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
- 8.Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

Этапы реализации Программы наставничества

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

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

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет

степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

-повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

-закрепление молодого специалиста в сфере образования, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

-качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;

-сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

-рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

-участие в конкурсах профессионального мастерства.

Дорожная карта реализации программы наставничества на 2022 – 2023 учебный год

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		

1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	сентябрь	сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	сентябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	октябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, основная образовательная программа и локальные акты касающиеся образовательной деятельности.		
2.2.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудникаОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	октябрь	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.3.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	октябрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.4.	Изучить методику построения результативного образовательного процесса и организации	ноябрь	Организован результативный учебный процесс по дисциплине математика		
2.5.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	ноябрь	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения, проведенных уроков.		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (5-9 класс)	ноябрь	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 5-9 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям, урокам		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию	сентябрь	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание и др.		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН и др.		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	октябрь	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями <i>(перечислить)</i>		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	сентябрь	Изучено содержание Положения о ВСОКО, должностные инструкции учителя и др.		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по уроку и пр.)	октябрь	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по урокам, дидактические папки		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		

3.8.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	сентябрь	По формату подготовлены рабочие программы в конструкторе программ, план воспитательной работы		
3.9	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	Октябрь-февраль	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	ноябрь	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.11	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	Ноябрь-февраль	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению мотивации педагога при изучении математики		
3.12	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...	Ноябрь-февраль	Подготовлена к публикации статья		

Планируемые мероприятия реализации программы наставничества на 2022 – 2023 учебный год

Сентябрь

Инструктаж:

- Нормативно – правовая база МБОУ Игринской СОШ №1(программы, локальные акты, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.
- Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно- воспитательной деятельности.
- Подписание соглашения между наставником и наставляемым

Беседа:

Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.

Работа с УМК. Методической литературой. Структура урока. Конспект урока.

Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.

Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.

Профессиональные дефициты молодого педагога, анкетирование. Профессиональный запрос на КПК.

Консультации:

Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС. Технологическая карта урока, конспект урока.

Рабочая программа воспитательной работы МБОУ Игринской СОШ №1. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства). Коллективный договор. Система стимулирующих выплат.

Практическое занятие:

- Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:
- составление рабочей программы по предмету;
- составление рабочей программы ДО (по необходимости);
- работа с учебно- методической литературой;
- работа в АИС «Электронная школа».
- Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- Разработка технологической карты урока.

Октябрь

Беседа

- Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.
- Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы (по необходимости)
- Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.
- Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД, ДО (еженедельно).
 - Лучшие традиции школы.
 - Работа молодого педагога в ШМО.
 - Определение темы по самообразования.

Консультации:

- Взаимодействие учителя –предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.

- Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ.
- Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.
- Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.
- По текущим проблемам реализации рабочих программ.

Практическое занятие:

- Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС.
- Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- Посещение уроков молодого педагога.

Ноябрь

Беседа:

- Педагогические проблемы молодого специалиста.
- Участие в общественной жизни школы.

Консультации:

- Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
- Дифференцированное обучение.
- Критериальная оценка знаний обучающихся.

Практическое занятие:

- Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".
- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей – стажистов.
- Посещение уроков молодого педагога.

Декабрь

Беседа:

- Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
- Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога)

Консультации:

- Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;
- Эффективность реализации плана воспитательной работы классного руководителя (при наличие классного руководства).

- Качественная рефлексия урока.

Практическое занятие:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- Посещение уроков молодого педагога.

Круглый стол: «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».

Январь

Консультации:

- Олимпиадное движение школьников.
- Личностно-ориентированное обучение. Дифференциация обучения.
- Портфолио ученика.

Практикум:

- Посещение уроков.
- Методическая разработка: «Мой открытый урок».
- Подготовка к декаде молодого учителя.

Февраль

Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- «Декада молодого учителя».

Консультации:

- «Проектная деятельность учителя».
- Виды уроков.
- Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.

Март

Консультации:

- Текущие проблемы организации УВП.
- Корректировка рабочих программ.

- «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»;

Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- Открытое занятие молодого специалиста.

Круглый стол :

«От молодого специалиста к успешному педагогу»:

- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица

Консультации:

Разработка рабочих программ на 2023-2024уч.г.

2022-2023 учебный год

1-я четверть

- 1.Профессиональные дефициты молодого педагога, анкетирование. Профессиональный запрос на КПК.
 - 2.Коррекция индивидуального плана развития молодого специалиста.
 - 3.Посещение уроков молодого специалиста с целью формирования дифференцированного и индивидуального подхода.
 - 4.Посещение уроков коллег молодым специалистом с целью формирования дифференцированного и индивидуального подхода.
 - 5.Олимпиадное движение школьников.
- Портфолио ученика.

2-я четверть

- 1.Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
- 2.Изучение программы воспитания.
- 3.Составление календаря воспитательных дел класса.

3-я четверть.

- 1.Подготовка к фестивалю открытых уроков молодых педагогов.
- 2.Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога).
- 3.Текущие проблемы организации УВП.

4-я четверть.

- 1.Фестиваль открытых уроков молодых педагогов.
- 2.Мониторинг деятельности наставника и наставляемого, выявление точек роста.
- 3.Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- Положение о наставничестве в ОО;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- персонализированная программа работы Наставника с Наставляемым лицом;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица.

Подпись наставника _____

«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____

«___» _____ 20__ г.