


Муниципальное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 имени В.И.Захарова»

СОГЛАСОВАНО.

Руководитель ТЛ учителей иностранного
языка, истории, обществознания, права и
экономики

 /Т.В.Гончарова /
Протокол № 1 от «31» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ.

Директор  /Т.А.Кривоногова/
Приказ № 01-22/143 от «31» августа 2022 г.



**ПЕРСОНИФИЦИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Педагог-педагог»
на 2022 – 2023 учебный год**

Составитель:
учитель английского языка
МОУ «СОШ №2 им. В.И.Захарова»
Гончарова Татьяна Владимировна,
первая квалификационная категория

Новодвинск
2022

Программа наставничества разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Уставом муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени В.И.Захарова», положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени В.И.Захарова».

Актуальность разработки программы наставничества

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.

Решение задач профессионального становления начинающего специалиста в педагогической профессии и адаптации в трудовом коллективе возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения, которая способствует эффективной передаче профессионального опыта.

Программа наставничества «Педагог-педагог» отражает комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель и задачи наставничества

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Основные задачи 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 педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- способствовать повышению профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов 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;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

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.
6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
7. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:

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

Виды наставничества:

- дистанционное наставничество;

- традиционная форма наставничества («один-на-один»).

План реализации программы наставничества на 2022-2023 учебный год

Направления работы	Сроки	Мероприятия	Цель
Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления	август-сентябрь	Беседа “Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста”	Определить перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулировать перечень тем консультаций с наставником; составить и утвердить индивидуальный план работы Наставника с Наставляемым лицом
Вхождение в должность и методическая помощь	август - сентябрь	Совместное знакомство с коллективом: педагоги-предметники, педагог-психолог, документовед, бухгалтерия и др.	Способствовать скорейшей адаптации учителя в новом педагогическом коллективе
		Инструктаж: нормативно – правовая база школы, правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов, работа с электронным журналом, составление рабочей программы по предмету.	Изучить инструкции: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.
		Беседа «Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной,	Совершенствовать навыки работы с учебно-методической литературой и проектирования на ее

		основной и средней школе в соответствии с ФГОС.	основе технологической карты урока.
Профессиональное развитие педагогического работника	В течение года	Консультация «Взаимодействие учителя предметника с классными руководителями по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классах».	Способствовать скорейшей адаптации учителя в новом педагогическом коллективе и организации индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.
		Консультация «Алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики»	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.
		Посещение уроков Наставляемого лица.	Оказать методическую помощь. Совместно обсудить и составить план выхода из затруднительных ситуаций.

		Посещение молодым специалистом открытых уроков педагога-наставника, педагогов – стажистов.	Повысить уровень профессионального мастерства наставляемого.
		Консультации по текущим проблемам реализации рабочих программ.	Совместно скорректировать календарно – тематическое планирование рабочих программ.
		Совместное посещение уроков (мероприятий) коллег	Проанализировать и выбрать положительное из опыта коллег; составить каталог положительного опыта.
		Участие наставляемого в проведении проверки работ: участников ВПР, школьного и муниципального этапа ВсОШ. Работа в качестве организатора и жюри конкурсов по предмету.	Повысить уровень профессионального мастерства наставляемого.
		Участие Наставляемого в методических днях и неделях погружения.	Совершенствовать уровень методологического мастерства Наставляемого.
		Привлечение Наставляемого к подготовке учеников к участию в конкурсных мероприятиях, фестивалях олимпиадах.	Накопление портфолио наставляемого, способствовать самореализации детей и молодого педагога

		Открытое занятие наставляемого специалиста.	Проведение и разбор собственного урока в (мероприятия) по наиболее трудным проблемам
Отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица	апрель - май	Практикум: «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление молодого специалиста на заседании творческой лаборатории учителей ИНЯЗ)	Составить аналитический отчет совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год. Обсудить итоги и дать дальнейшие рекомендации.
		Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).	
		Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	

**Оценка эффективности
персонифицированной программы наставничества
«педагог-педагог»**

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

5. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Приложение

АНКЕТА

для выявления запросов молодых специалистов

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Что Вы считаете наиболее важным в работе?	<ul style="list-style-type: none"> • Точное следование правилам, нормам, инструкциям; • Отточенное мастерство, высокий профессионализм; • Соответствующее материальное вознаграждение; • Профессиональное лидерство; • Не выделяться из коллектива; • Высокая оценка со стороны руководства; • Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег; • Общение с детьми; • Другое _____.
2.	Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?	<ul style="list-style-type: none"> • Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока; • Мотивировать деятельность обучающихся; • Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности; • Активизировать обучающихся в обучении; • Организовывать сотрудничество между обучающимися; • Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся; • Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН/УУД обучающихся;

		<ul style="list-style-type: none"> • Развивать творческие способности обучающихся; • Другое _____.
3.	Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет; • Частично; • Другое _____.
4.	Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?	<p>Педагогических знаний</p> <ul style="list-style-type: none"> • Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды; • Знания истории, теории, закономерности и принципы построения и функционирования своего предмета; • Знания к современному подходу к обучению и воспитанию обучающихся; • Другое _____. <p>Педагогических умений</p> <ul style="list-style-type: none"> • Умение применять современные образовательные технологии в образовательную деятельность, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы; • Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона; • Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой; • Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение; • Другое _____. <p>Педагогических способностей</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития; • Способность формировать преодоление интеллектуальных трудностей, решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам; • Способность формировать знания и умения у обучающихся логического рассуждения и коммуникаций; • Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации; • Другое _____.
5.	В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?	<ul style="list-style-type: none"> • В календарно-тематическом планировании; • В проведении уроков; • В проведении внеклассных мероприятий; • В общении с коллегами, администрацией; • В общении с обучающимися, их родителями; • В работе с детьми группы риска, ОВЗ; • Другое _____.

6.	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Самообразованию; • Практико-ориентированному семинарам; • Курсам повышения квалификации; • Мастер-классам; • Творческим лабораториям; • Индивидуальной помощи со стороны наставника; • Семинарам, вебинарам; • Конференциям, круглым столам; • Другое_____.
7.	Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; • Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся; • Учет и оценка знаний, обучающихся; • Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов; • Урегулирование конфликтных ситуаций; • Формы работы с родителями; • Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися; • Другое_____.
8.	Что вас привлекает в программе наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • Новизна деятельности; • Возможность экспериментировать; • Пример и влияние коллег и руководителя; • Возможность профессионального роста; • Другое_____.