Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа №4 г. Белоярский»

 **Утверждаю**

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Г.Хильчук

 31 августа 2022 года

Персонализированная программа наставничества

 молодого специалиста

на 2022 – 2023 учебный год

 Наставники:

 Родионова Светлана Михайловна,

учитель начальных классов

Сергиевская Лариса Павловна,

учитель начальных классов

 Наставляемый:

Абалмасова Алина Александровна,

учитель начальных классов

г.Белоярский

2022 г.

**Пояснительная записка**

 Персонализированная программы наставничества составлена с целью оказания помощи в адаптации вновь принятого работника. Программа предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.

 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 необходима профессиональная поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста, наставляемого в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию будущего профессионала.

 Считаем неотъемлемой частью процесса наставничества - создание ситуации успешности работы наставляемого по развитию у него необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также необходимость содействия развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его личностных качеств.

 Срок реализации программы: август 2022 — май 2023 г.

 Расписание встреч: первый и третий четверг ежемесячно.

 Режим работы: смешанный.

 Условия работы: работа наставника и наставляемого осуществляется на добровольной основе. Подбор и утверждение пар закрепляется приказом директора школы. В случае необходимости к работе пар подключается куратор школы по данному направлению. Обобщение опыта работы наставника и представление достижений наставляемого происходит на ШМО.

**Цель программы:** адаптация молодого специалиста, успешное закрепление на месте работы, совершенствование профессиональных компетентностей педагогического работника.

**Задачи:**

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого учителя к условиям осуществления педагогической деятельности, преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- сформировать потребность наставляемого заниматься анализом результатов своей деятельности с целью совершенствования результатов учебно-воспитательного процесса;

- развивать интерес наставляемого к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать наставляемого учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;

- способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию;

- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

**Форма наставничества:**

«педагог - педагог» - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

**Виды наставничества:**

Традиционное наставничество (один на один) - взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Виртуальное (дистанционное) наставничество — взаимодействие с использование средств ИКТ.

**Методы работы:**

-индивидуальное консультирование;

- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, тестирование и др.).

**Принципы наставничества:**

-добровольность, гуманность, соблюдение прав друг друга, конфиденциальность, ответственность, взаимопонимание, искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Участники программы:** наставник, наставляемый, куратор, члены ШМО.

Наставник Родионова Светлана Михайловна

Образование: среднее профессиональное, ГБПОУ «Курганский педагогический колледж» г.Курган, квалификация «Учитель начальных классов с дополнительной подготовкой в области коррекционно-развивающего образования» Преподавание в начальных классах, 2014 год;

высшее, ФГБОУ ВО «Курганский государственный университет» г.Курган, 2018 год, квалификация «Бакалавр», Специальное (дефектологическое) образование.

Квалификационная категория: Первая квалификационная категория, приказ от 20.12.2018г.

Стаж работы: 13 лет.

Наставник Сергиевская Лариса Павловна

Образование: Высшее, Тобольский государственный педагогический институт им. Д.И. Менделеева, г.Тобольск, квалификация «Учитель начальных классов с дополнительной специальностью английский», специальность «Педагогика и методика начального образования» 1997 годв квалификационная категория по должности «учитель», приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры, от 06.02.2020г. №144

Стаж работы: 25 лет.

Наставляемый Абалмасова Алина Александровна

Образование: высшее, ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет» г.Майкоп, квалификация "Бакалавр", направленность: «Психология и педагогика начального образования», 2020 год,

Курсовая подготовка: ООО «Малое инновационное предприятие «Интеллектуальные технологии», программа: «Цифровая экономика для гражданского общества». 2020 год, 26 часов;

ООО «Центр инновационного образования и воспитания», программа: «Психологическое сопровождение обучающихся в критических ситуациях в целях реализации Концепции развития психологической службы в системе образования в Российской Федерации на период до 202

Квалификационная категория: нет.

Стаж работы: 2 года.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация посещения молодым специалистом уроков опытных коллег.
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 (олимпиады, конкурсы, предметные недели и пр.).
6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых педагогов.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

Функции наставника:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессионального становления);

- консультирование наставляемого (знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательного процесса, с гигиеническими требованиями к условиям обучения, совместно разрабатывают рабочую программу и другие учебно-методические документы);

- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в ходе работы проблем;

- совместное посещение занятий опытных педагогов и совместный их анализ.

**Ожидаемые результаты для участников программы**

* адаптация начинающего педагога и закрепление его в школе;
* сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии детей;
* сформирована потребность молодого педагога в постоянном непрерывном совершенствовании качества преподавания (использование новых педагогических технологий, методов);
* сформировано устойчивое стремление к развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.

**План мероприятий наставничества на 2022-2023 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование мероприятия/ виды деятельности** | **Сроки проведения** | **Ответственные** | **Ожидаемый результат** |
| Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов | август | наставник | План работы наставников и молодых специалистов |
| Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность школы, учителя. | сентябрь | Куратор, наставник | Овладение информацией, необходимой для работы |
| Изучение календарного учебного графика, рабочих программ, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году. | сентябрь | наставник | Овладение информацией, необходимой для работы |
| Инструктаж по работе с электронным журналом, электронным ресурсом ГИС «Образование Югры» | сентябрь | наставник | Овладение информацией, необходимой для работы |
| Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования | сентябрь | наставник | Овладение информацией, необходимой для работы |
| Составление графика посещений уроков молодого специалиста | сентябрь | наставник | Овладение информацией, необходимой для работы |
| Изучение методов и организационных форм обучения | октябрь | наставник | Применение новых знаний, формирование умений и компетентностей, Устранение профессиональных дефицитов |
| Изучение содержания, форм и методов работы с родителями | октябрь | наставник | Применение новых знаний, формирование умений и компетентностей, избежание возможных конфликтов с родителями |
| Выбор приоритетной методической темы для самообразования | октябрь | наставник | Устранение профессиональных дефицитов |
| Изучение технологии анализа урока. Виды анализа. | октябрь | наставник | Устранение профессиональных дефицитов |
| Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы. | ноябрь | наставник | Устранение профессиональных дефицитов |
| Методы и приемы развития познавательной мотивации обучающихся. | Ноябрь  | Наставник, ШМО | Устранение профессиональных дефицитов |
| Методика проведения внеклассных мероприятий. | Ноябрь  | Наставник, ШМО | Устранение профессиональных дефицитов |
| Знакомство с новыми педагогическими технологиями. | Ноябрь - апрель | Наставник, ШМО | Устранение профессиональных дефицитов |
| Посещение рабочих уроков опытных учителей с последующим анализом | Ноябрь - апрель | Наставник, ШМО | Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста. |
| Подготовка к участию в конкурсах | апрель | Наставник, ШМО | Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста. |
| Выступление молодого специалиста на ШМО по теме самообразование | апрель | Наставник, ШМО | Публикации молодого специалиста, опыт первых шагов. |
| Подведение итогов работы за учебный год (отчет наставника): оценка результатов реализации программы на участников, планирование мероприятий саморазвития молодого педагога на следующий учебный год).  | май | Наставник, ШМО | Анкетирование, тестирование, опрос, оценка качества реализации программы наставничества.Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников. |

Приложение 1

**Мониторинговая карта оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества молодого педагога**

Направления оценки результативности и эффективности персонализированной программы наставничества:

- оценка процесса реализации персонализированной программы наставничества;

- оценка влияния персонализированной программы на профессиональное развитие участников.

Цель: проведение оценки соответствия персонализированной программы запросам ее участников и планируемым результатам системы наставничества в образовательной организации, выявление степени влияния программы на ее участников

Задачи:

1. Сформировать банк оценочных материалов.

2. Спланировать проведение оценочных процедур.

3. Сформировать рабочую групп по проведению оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничеств.

4. Провести мониторинговые исследования (опросы, анкетирование, наблюдение.)

5. Сбор и обработка информации, подготовка аналитического отчета с рекомендациями для участников программы.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Направление | Объекты мониторинга | Критерии / показатели | Инструментарий | ответственный | сроки |
| Оценка процесса реализации ППН | Персонализированная программа (ППН) | Направленность ППН на минимизацию профессиональных дефицитовПроработанность / качество ППНВзаимосвязь целей, задач, результатовСтепень реализации ППН | Экспертный лист | Куратор | Сентябрь Май |
|  | Эмоциональная удовлетворенность | Уровень удовлетворенности наставника от реализации ППНУровень удовлетворенности наставляемого от реализации ППН | Анкеты для наставника и наставляемого до начала работы по ППН и после (ожиданиях и их удовлетворение) | Куратор  | Сентябрь Май |
|  | Приобретенные знания и умения | Уровень профессионального развития Успешное прохождение оценки профессиональных дефицитов на региональном уровне | Примерная анкета для начинающего учителяНаблюдение с использованием «Программы оценки результативности урока» | Наставник | В течение года |
|  | Изменение поведения (деятельность педагога – наставляемого) | Количестве мероприятий в которых принял участие молодой педагогКоличество проведенных мероприятий (выступлений) молодым педагогом в профессиональном сообществеАктивность участия в профессиональных конкурсахКоличество публикаций | Отчет ШМО, самоотчет (анализ работы молодого педагога)  | Руководитель ШМО | Май |
|  | Образовательные результаты обучающихся | Степень обученностиРост качества знаний | Результаты промежуточной и итоговой аттестации  | Заместитель директора по УВР | Май |
| Оценка влияния ППН на участников  | Изменение личностных характеристик наставника и наставляемого  | Уровень самооценки наставника и наставляемого Уровень сформированности метанавыков | Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо-РубинштейнМетодика оценки уровня развитости метанавыков | КураторПсихолог | ОктябрьМай |
|  | Мотивированность к саморазвитию | Уровень мотивированности и осознанности наставляемого в саморазвитии  | Опросники (анкеты) на оценку готовности к саморазвитию | Куратор  | Май |
|  | Профессиональное выгорание (наставник и наставляемый) | Эмоциональное истощениеДеперсонализация Профессиональная успешность  | Опросник «Профессиональное выгорание» (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова) | КураторПсихолог | Октябрь Май  |

Приложение 2

**Отчетная форма молодого специалиста**

1. Самообразование

1.1. Курсы повышения квалификации.

1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, дата).

1.3. Взаимопосещение уроков (сколько).

1.4. Методические разработки, публикации.

2. Повышение методических компетентностей

2.1. Открытые уроки (тема, дата).

2.2. Выступления на заседаниях ШМО, Педагогических советах (тема, дата.)

2.3. участие в конкурсах, семинарах, конференциях (тема, дата, результативность).

3. Учебная работа

3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном анализе по четвертям).

3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах).

3.3. Работа со слабоуспевающими детьми (успеваемость.)

4. Работа с родителями

4.1. Количество родительских собраний (тема, дата).

4.2. Результаты работы с возможными конфликтными ситуациями.

4.3. Индивидуальные консультации.