МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 8»

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА «РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ - ПЕДАГОГ»

|  |
| --- |
| Наставник: |
| Пиунова А.С., заместитель директора по ВР |
| Наставляемый: |
| Тренина С.А., вожатая |

Бийск

2024 г.

**Пояснительная записка**

**Актуальность программы**

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника. Программа» предусматривает организацию системной работы руководителя-наставника с целью помощи молодому педагогу в процессе его профессионального становления.

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

**Задачи:**

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

       сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности воспитательного процесса;

       развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации воспитательного мероприятия;

       ориентировать  наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

        способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.

       ускорить процесс профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Реализация персонализированной программы наставничества**

**Срок реализации Программы** 1 год.

**Форма наставничества:**

**Традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

**Виды наставничества:**

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

*Реверсивное наставничество*– молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно- воспитательного процесса.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:**

- индивидуальное консультирование;

- активные методы (практические занятия, взаимопосещение воспитательных мероприятий, собеседование, и др.).

**Принципы наставничества**

        добровольность;

        гуманность;

        соблюдение прав молодого специалиста;

        соблюдение прав наставника;

        конфиденциальность;

        ответственность;

        взаимопонимание;

        искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Участники Программы**: наставник, наставляемый (молодой специалист)

**Информационная карточка педагога – наставника**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | Пиунова Алла Сергеевна |
| Образование | Высшее |
| Какое учебное заведение окончил | Гуманитарно-технический институт (г. Москва) |
| Год окончания учебного заведения | 2021 г. |
| Специальность по диплому | Педагогика и методика преподавания ОБЖ |
| Квалификация по диплому | Преподаватель ОБЖ |
| Педагогический стаж | 7 лет |
| Место работы | МБОУ «СОШ № 8» |
| Должность | Заместитель директора по ВР |
| Предмет | - |
| Учебная нагрузка | 1 ставка |
| Классы | - |
| Классное руководство | - |
| Квалификационная категория | - |

**Информационная карточка наставляемого педагога**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | Тренина София Александровна |
| Образование | Среднее профессиональное |
| Какое учебное заведение окончил | Бийский педагогический колледж им. Дмитрия Ивановича Кузнецова» |
| Год окончания учебного заведения | 2024 г. |
| Направление подготовки | Дошкольное образование |
| Квалификация по диплому | Воспитатель детей дошкольного возраста |
| Педагогический стаж | нет |
| Место работы | МБОУ «СОШ №8» |
| Должность | Вожатая |
| Предмет | - |
| Учебная нагрузка | 1 ставка |
| Классы | - |
| Классное руководство | - |
| Квалификационная категория | нет |

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение воспитательных мероприятий молодого специалиста и организация посещения молодым специалистом мероприятий опытных коллег.

3. Планирование и анализ педагогической/воспитательной деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации воспитательной деятельности учащихся (конкурсы, концерты и др.).

6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

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

- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации ВП, с гигиеническими требованиями к условиям воспитания обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов;

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

- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

**Ожидаемые результаты для участников программы**

                   адаптация начинающих педагогов в учреждении и закрепление молодых специалистов в школе;

                   сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

                   повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;

                   обеспечение непрерывного совершенствования качества воспитания;

                   совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

                   использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

**План реализации мероприятий программы наставничества**

**на 2024/2025 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование мероприятия /виды деятельности** | **Сроки проведения** | **Ответственные** | **Ожидаемый результат** |
| Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов | Август | Наставник | План работынаставников и молодых специалистов |
| 1.Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя.2.Знакомство с воспитательной программой школы.3. Инструктаж по работе с электронным журналом.4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.5.Составление графика посещений воспитательных мероприятий молодого специалиста. | Август-сентябрь | Администрация, наставник | Овладение информацией, необходимой для организации работы    |
| Методы и организационные формы воспитания.Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).Выбор приоритетной методической темы для самообразования | Сентябрь-октябрь- | Наставник | Рациональное применение методов воспитания.Сокращение  числа конфликтов с родительским сообществом. |
| Методы и приемы развития воспитания учащихсяМетодика проведения мероприятий.Знакомство с новыми педагогическими технологиями | Ноябрь | Наставник | Подготовка и проведение воспитательных мероприятий или праздников. |
| Посещение мероприятий опытных педагогов с целью наблюдения и последующим анализом.Подготовка к участию в конкурсах.Проектная работа во внеурочное время. | Ноябрь-март | Администрация, наставник | Развитие  личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста.  |
| Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования. | Апрель | Наставник | Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ |
| Подведение итогов работы за год**.**Анализ уровня воспитанности учащихся.Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.Отчет наставника о работе за год | Май | Наставник | Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |

Приложение 1

**ОТЧЁТНАЯ ФОРМА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

1. Самообразование

1.1. Курсы повышения квалификации

1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)

1.3. Взаимопосещение воспитательных мероприятий (сколько уроков посетил)

1.4. Методические разработки, публикации.

2.   Повышения методических компетенций

2.1. Открытые мероприятия (тема, дата, класс).

2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)

2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

3. Воспитательная работа

3.1. Уровень воспитанности по классам (в сравнительном разрезе по триместрам и за год)

3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)

3.3. Работа с детьми «группы риска».

 Приложение 2

**Анкета для молодых специалистов и наставников**

**«Анализ работы с молодым специалистом»**

очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Вопросы** | **Отметка молодого специалиста** | **Отметка наставника** |
| 1.                    | Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность? |   |   |
| 2.                    | Может ли самостоятельно подготовить план мероприятия, учитывая технологические требования и методические рекомендации? |   |   |
| 3.                    | Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся? |   |   |
| 4.                    | Применяет ли дифференцированный подход к воспитанию учащихся? |   |   |
| 5.                    | Применяет ли в работе деятельностный метод обучения? |   |   |
| 6.                    | Использует ли разные формы организации деятельности учеников? |   |   |
| 7.                    | Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся? |   |   |
| 8.                    | Видит ли в ученике субъекта воспитательного процесса? |   |   |
| 9.                    | Чередует ли виды работ? |   |   |
| 10.                | Стремится ли оптимизировать процесс воспитания? |   |   |
| 11.                | Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля? |   |   |
| 12.                | Использует ли инструкции? |   |   |
| 13.                | Может ли проанализировать мероприятия коллег по заданной схеме? |   |   |
| 14.                | Владеет ли самоанализом воспитательного мероприятия? |   |   |
| 15.                | Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений? |   |   |
| 16.                | Прислушивается ли к мнению более опытных коллег? |   |   |
| 17.                | Проявляет ли творческую инициативу? |   |   |
| 18.                | Совершенствует ли свой теоретический уровень? |   |   |
| 19.                | Пополняет ли «методическую копилку»? |   |   |
| 20.                | Принят ли в коллективе коллегами? |   |   |
| 21.                | Имеет ли собственные авторские разработки? |   |   |
| 22.                | Оценка деятельности в качестве вожатого. |   |   |

  Приложение 3

**Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе  наставничества «руководитель - педагог».**

**Первый этап опроса**для мониторинга программы (до начала работы).

**Анкета наставляемого**

1.   Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2.   Если Ваш ответ – «да», то укажите, где

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| Ожидаемый уровень комфорта приобщении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Насколько полезными/интересными,как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповыевстречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Какой уровень поддержки Выожидаете от наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Насколько Вы нуждаетесь в помощинаставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Насколько Вам важно ощущениебезопасности при работе с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Ожидаемые перемены в Вашей жизниот проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Насколько для Вас важно ощущениеподдержки наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

12.   Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

13.   Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

**Анкета наставника**

1.   Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2.   Если Ваш ответ – «да», то укажите, где\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)? |  1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Ожидаемая включенность наставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала? |  1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

12.   Что Вы ожидаете от программы и своей роли?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13.   Что особенно ценно для Вас в программе?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Второй этап опроса**для мониторинга программы (по завершении работы).

**Анкета удовлетворенности наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Насколько комфортным было общениес наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи снаставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Ощущение поддержки наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Помощь наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9.Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

10.   Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11.   Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)

**Анкета удовлетворенности наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Насколько комфортно было общение с наставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько были полезны/интересны групповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько были полезны/интересны личные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько удалось спланировать работу? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Оцените полезность проекта для Вас? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

11.       Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12.       Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)