

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗАСИЖЬЕВСКАЯ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА ЯРЦЕВСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ИНН 6727006207, КПП 672701001, БИК 04661401, 215841, д.Засижье Ярцевского района
Смоленской области ул.Школьная д.2 тел/факс 8(48143)96400, 8(48143)96435, e-mail:
zasigie@yandex.ru**

**Индивидуальная программа
наставничества**

Форма наставничества: «педагог-педагог»

ФИО наставника: Панова Любовь Васильевна

ФИО наставляемой: Козловская Наталья Сергеевна

Срок реализации программы: сентябрь 2023 –май 2025 год

1. Пояснительная записка

Учитель, воспитай ученика,
Чтоб было, у кого потом учиться!....

Борис Левин

Актуальность разработки программы наставничества

Ни для кого не секрет, что преимущества наставничества бесчисленны. Исследования показывают, что хорошее наставничество может привести к большому успеху в карьере, включая профессиональный рост, повышение и расширение возможностей. Организации, в которых есть подобные программы по обучению молодых специалистов, вознаграждаются более высоким уровнем вовлеченности сотрудников, обмена знаниями.

Хотя эти статистические данные обнадеживают, важно помнить, что наставничество - это не волшебная палочка, которая автоматически создает успех. Истина заключается в том, что эффективное наставничество требует усилий, как со стороны наставника, так и со стороны подопечного. Отличные результаты совместной работы появляются тогда, когда обе стороны заинтересованы во взаимодействии, имеют общие цели и понимание того, что им нужно достичь.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь.

Чтобы в школе молодые специалисты с первых дней чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач. Системный подход к данной проблеме позволит недавнему выпускнику вуза быстро адаптироваться к работе.

Особенностью данной практики является тот факт, что наставляемая Наталья Сергеевна является выпускницей нашей школы, моей ученицей. Поэтому нас связывают не только приятные воспоминания о прожитых школьных уроках, но и процесс установления взаимопонимания с педагогическим коллективом проходит гораздо быстрее.

Здесь мне пришлось столкнуться с проблемой восприятия Натальи Сергеевны не как выпускницы нашей школы, а как коллеги, единомышленника, соратника по работе.

Данная практика позволяет обогатить знания моей наставляемой, совершенствовать её навыки преподавания и профессионального развития.

Цель работы: создание в ОУ условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы школьной жизни.
4. Включить учителя в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Обучение молодого специалиста ведется через:

- обучение педагога на рабочем месте, практику наставничества, участие в работе методических объединений;
- самообразование, самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- организацию методического сопровождения деятельности молодого специалиста.

План работы с наставляемой составляет 2 года.

Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов МБОУ Засижевской СШ с наставником-консультантом. Мы выбрали партнёрское, саморегулируемое наставничество.

2.Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Наставник (Панова Л.В.) создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств **наставляемой (Козловской Н.С.)**, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу.

Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемой;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы работы:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, игры, творческие мастерские, лекции, круглые столы, мастер-классы наставника и др).

План реализации мероприятий программы наставничества

| № | Мероприятие | сроки |
|-----|---|------------------|
| 1. | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемой. Работа с документацией. | Сентябрь 2023 |
| 2. | Круглый стол «Современный урок. Требования к организации» | Октябрь 2023 |
| 3. | Адаптационный тренинг «Я – успешный педагог» | Ноябрь 2023 |
| 4. | Новогодний квест для педагогов «В лабиринте педагогических идей» | Декабрь 2023 |
| 5. | Семинар-практикум с элементами тренинга «Образ педагога» | Январь 2024 |
| 6. | Тренинг «Учитель и родитель» | Февраль 2024 |
| 7. | Круглый стол «Мудрость в повседневных конфликтах» | Март 2024 |
| 8. | Индивидуальные консультации | По необходимости |
| 9. | Практикум «Оценка и отметка как средства взаимодействия на ученика» | Апрель 2024 |
| 10. | Подведение итогов года. Самоанализ наставляемой «Мои достижения» | Май 2024 |
| 11. | Деловая игра «Психологическое благополучие педагога» | Сентябрь 2024 |
| 12. | Педагогические дебаты «Ситуация SOS на занятиях...» | Октябрь 2024 |
| 13. | Семинар «Психологические аспекты формирования гражданско-патриотических качеств обучающихся» | Ноябрь 2024 |
| 14. | Совместная разработка программы кружка по гражданско-патриотическому воспитанию «Я – гражданин России» | Декабрь 2024 |
| 15. | Психолого-педагогический консилиум «Работа с одаренными детьми в рамках Центра образования «Точка роста». Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах и НПК» | Январь 2025 |
| 16. | Посещение открытых уроков и внеурочных занятий в центре «Точка роста» педагогов ОУ. Анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия. | 2023-2025 |
| 17. | Творческая мастерская «Работа моей мечты» | Февраль 2025 |
| 18. | Мастер - класс наставника «Осень жизни» (с использованием технологии развития критического мышления) | Март 2025 |
| 19. | Создание портфолио наставляемой. | Апрель 2025 |
| 20. | Итоги реализации программы. Отчет наставника и наставляемой. | Май 2025г. |

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

Ожидаемые результаты для наставляемой:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Ожидаемые результаты для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Ожидаемые результаты для МБОУ Засижьевской СШ:

- рост профессионального мастерства педагогов;
- трансляция профессионального опыта работы;
- повышение уровня образовательной деятельности в организации.

Индикативные показатели:

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС НОО;
- умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятия;
- овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП НОО, уровня формирования УУД обучающихся;
- становление педагога как профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества

- личная удовлетворенность наставника и наставляемого.
- опрос
- анкета наставляемого

Приложения

Анкета наставляемого (начало года)

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

- 1) Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником.
- 2) Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?
- 3) Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?
- 4) Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?
- 5) Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?
7. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни?
8. Что Вы ожидаете от программы?
9. Что для Вас является особенно ценным в программе?
10. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника (начало года)

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым?
2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе?
3. Насколько полезными/ интересными будут личные встречи с наставляемым?
4. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу?
5. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого?
6. Насколько вам нравится работать наставником?
7. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы?

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого) (конец года)

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

- 1) Насколько комфортно было общение с наставником?
- 2) Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
- 3) Ощущали ли Вы поддержку наставника?
- 4) Насколько полезна была помощь наставника?
- 5) Насколько был понятен план работы с наставником?
- 6) Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?
- 7) Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
- 8) Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
- 9) Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
- 10) Что для Вас особенно ценно было в программе?
- 11) Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
- 12) Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
- 13) Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
- 14) Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставника)

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

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?

2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?
4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи
5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?
6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
9. Насколько понравилась работа наставником?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
11. Что особенно ценно для Вас было в программе?
12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
13. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
14. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
15. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
16. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что- то новое и/или интересное) [да/нет]

Оценка наставников по заданным параметрам

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

Дата заполнения: _____

| <i>Параметры</i> | <i>Оценка</i> |
|---|----------------------|
| Этика общения и чувство эмпатии | |
| Умение донести свою мысль, материал | |
| Профессиональные знания по дисциплинам | |
| Развитие лидерских качеств | |
| Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность | |
| Насколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы | |

Оценка наставляемого по заданным параметрам

Инструкция: Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: _____

| <i>Параметры</i> | <i>Оценка</i> |
|--|----------------------|
| Этика общения и чувство эмпатии | |
| Профессиональные знания по дисциплинам | |

| | |
|--|--|
| Развитие лидерских качеств | |
| Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца | |
| Саморазвитие | |
| Здоровьесбережение | |
| Насколько успешно добиваются ожидаемых результатов при реализации программы | |