

Утверждено методическим
советом
Протокол № 1 от 31.08.2023

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2023 – 2024 учебный год**

г. Бородино, 2023

Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и 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 деятельности.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению

процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Настоящая персонализированная программа наставничества «учитель - учитель» призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Основание разработки программы

Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «СОШ №1» в соответствии со следующими федеральными нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
 - Гражданский кодекс Российской Федерации;
 - Трудовой кодекс Российской Федерации;
 - ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
 - Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
 - Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
 - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- локальными документами:
- Устав МБОУ «СОШ №1»;
 - Программой развития МБОУ «СОШ №1»;
 - Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №1»;
 - «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №1»;
 - Программа целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №1».

Цели и задачи программы наставничества

Цели и задачи программы наставничества взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

Цель работы - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы; формирование у молодого педагога профессиональных умений и навыков для успешного применения их на практике.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- оказать молодому специалисту методическую помощь в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать у молодого педагога мотивацию к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности

- Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
- Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.
- Планирование и анализ деятельности.
- Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной деятельности.
- Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели и др.).
- Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
- Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
- Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты

- Успешная адаптация наставляемого педагога в образовательном учреждении.
- Активизация практических навыков преподавания.
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.
- Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся молодым педагогом.
- Использование в работе инновационных педагогических технологий начинающим педагогом.

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации Программы – 1 год.

Форма наставничества – взаимодействие между более опытным и начинающим / молодым работником.

Принципы наставничества:

- добровольность,
- гуманность,
- соблюдение прав наставника,
- соблюдение прав наставляемого,
- конфиденциальность.
- ответственность,
- взаимопонимание,
- искренняя заинтересованность участников,
- взаимоуважение.

Участники Программы: наставник, наставляемый.

ДОРОЖНАЯ КАРТА (ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ)
реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №1»

№	Наименование этапа	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	Сентябрь – октябрь 2023	Куратор Руководители ШМО
2	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в МБОУ «СОШ №1», желающих принять участие в персонализированных программах наставничества 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	Сентябрь – октябрь 2023	Куратор Руководители ШМО
3	Формирование наставнических пар в 2023-2024 учебном году	1) Закрепление наставнических пар 2) Сбор согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы – наставников и наставляемых 3) Утверждение приказа «О назначении наставников и формировании наставнических пар на 2023-2024 учебный год»	Ноябрь 2023	Куратор Директор
4	Планирование работы наставнических пар	Составление учителями-наставниками планов работы с наставляемыми	Ноябрь 2023	Куратор Наставники

5	Осуществление работы наставнических пар	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых, работа с наставляемыми по планам	Ноябрь 2023 – апрель 2024	Наставники
6	Проведение мониторинга качества реализации программ наставничества	1) Анкетирование наставников и наставляемых 2) Анализ результатов анкетирования наставников и наставляемых	Апрель 2023	Куратор Наставники Наставляемые
7	Завершение наставничества	Отчёты наставников о работе с наставляемыми	Май 2023	Куратор Наставники
8	Мотивация и поощрения наставников	1) Оплата работы наставников через надтарифный фонд оплаты труда педагогических работников 2) Представление к награждению наставников (по результатам работы)	Ноябрь 2023 – май 2024 Май – июнь 2024	Куратор

Отчётные документы реализации персонализированной программы наставничества

1. План работы учителя-наставника (Приложение 1)
2. Анкета для наставника (Приложение 2)
3. Анкета для наставляемого (Приложение 3)
4. Оценка выполнения персонализированной программы наставничества куратором (Приложение 4)

ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА

на 2023-2024 учебный год

Ф.И.О. наставника	Ф.И.О. молодого специалиста

Сведения о наставнике	
Ф.И.О.	
Образование	
Какое учебное заведение закончил	
Год окончания учебного заведения	
Специальность по диплому	
Должность	
Преподаваемый предмет	
Педагогический стаж	
Категория	

Сведения о наставляемом	
Ф.И.О.	
Образование	
Какое учебное заведение закончил	
Год окончания учебного заведения	
Специальность по диплому	
Должность	
Преподаваемый предмет	
Педагогический стаж	
Категория	

План работы

Месяц, год	Мероприятия
	Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Инструктаж: Нормативно-правовая база школы (ФГОС, примерные программы, рабочие программы, локальные акты, должностная инструкция), правила внутреннего распорядка школы.
	Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, оформление электронного журнала) Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника. Самоанализ урока наставником. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. Практикум по теме «Разработка конспектов уроков и поурочных планов»
	Методический практикум: Конструирование урока. Требования и рекомендации. Анализ и самоанализ урока. Практические занятия: - работа с школьной документацией; - современный урок и его организация; - разработка олимпиадных заданий, методика подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника. Самоанализ и анализ урока. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.
	Практикум: оформление отчетности по итогам четверти. Изучение положений о системе оценки и о формах, периодичности, порядке текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся. Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника. Самоанализ и анализ урока. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.
	Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности Тренинг: «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника. Самоанализ и анализ урока.

	Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.
	Индивидуальная беседа: «Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся» Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника. Самоанализ и анализ урока. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».
	Посещение молодым специалистом уроков, мероприятий опытных учителей школы. Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника. Самоанализ и анализ урока. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе».
	Участие молодого специалиста в методическом дне: проведение открытого урока / мастер-класса. Анализ и самоанализ урока / мастер-класса. Беседа: «Содержание формы и методы работы педагога с родителями».
	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. 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.

Наставник _____
(подпись)

/ _____ /
(расшифровка подписи)

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВНИКА

2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ф.И.О. наставника _____

Уважаемый педагог! К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, как строится Ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
–помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	
–освоение практических навыков работы	
–изучение теории, выявление пробелов в знаниях	
–освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
–самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
–в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
–личные консультации в заранее определенное время	
–личные консультации по мере возникновения необходимости	
–поэтапный совместный разбор практических заданий	

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ф.И.О. наставляемого _____

Уважаемый педагог! Для быстрого и лёгкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте, пожалуйста, на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- ☐ каждый день;
- ☐ один раз в неделю;
- ☐ 2–3 раза в месяц;
- ☐ вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- ☐ 3,5–2,5 часа в неделю;
- ☐ 2–1,5 часа в неделю;
- ☐ полчаса в неделю.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- ☐ 30–70 процентов;
- ☐ 60–40 процентов;
- ☐ 70–30 процентов;
- ☐ 80–20 процентов.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- ☐ да, всегда;
- ☐ нет, не всегда;
- ☐ нет, никогда.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- ☐ да, каждый раз после окончания задания;
- ☐ да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- ☐ да, раз в месяц;
- ☐ нет.

ОЦЕНКА ВЫПОЛНЕНИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Критерии	Показатели	Оценка		
		В полной мере - 2б.	Частично - 1б.	Не проявился – 0 б.
Достижение целей программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществлялась			
	Соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата			
	Логичность деятельности наставника, правильность выбранного им основного направления взаимодействия			
Мнение всех участников системы	Степень удовлетворенности всех участников наставнической			

	деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Достижение сотрудниками требуемой результативности	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
Итого баллов –				
Уровень –				

15 - 18 баллов – оптимальный уровень

9 - 14 баллов – допустимый уровень

0 - 8 баллов – недопустимый уровень

Куратор _____
(подпись)

/ _____ /
(расшифровка подписи)