Министерство образования и науки Самарской области

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области

средняя общеобразовательная школа №9 имени кавалера ордена Мужества

Д.И. Герасименко "Центр образования" городского округа Октябрьск Самарской области

«Согласовано»
Руководитель СП «ЦВР»
ГБОУ СОШ №9 г.о. Октябрьск
_____ Мельдер А.А.
«8» сентября 2023г.

«Утверждаю»
Директор ГБОУ СОШ № 9
«Центр образования» г.о. Октябрьск
_____ Л.Г. Белешина
«8» сентября 2023г.

Принята на заседании
методического совета
от «8» сентября 2023 г.
Протокол №2 от «8» сентября 2023 г.

Программа наставничества "Становление молодого педагога"

Наставник:
Фатеева М.С.
методист
СП ЦВР ГБОУ СОШ №9
г.о.Октябрьск

Наставляемые:
Грязнова В.Д.,
Лычев Д.А.
ПДО СП ЦВР ГБОУ СОШ №9
г.о.Октябрьск

2023 год

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. В современном образовании 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.

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности, в этом ему поможет педагог - наставник.

Программа «Становление молодого педагога» предусматривает организацию системной работы педагога-наставника с целью помощи молодому педагогу в процессе его профессионального становления.

Срок реализации программы: 1 год

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.

Опытным, как и начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, наставника в использовании современных образовательных технологий.

Профессиональная помощь необходима начинающим педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренных, с ОВЗ, детей «группы риска».

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать у опытных педагогов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с опытными педагогами на уровне образовательной организации.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Задачи:

- Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.
- Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения в детских объединениях.

- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.

Срок реализации программы: 1 год

Применяемая форма наставничества и технологии

«педагог- педагог»

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов СП ЦВР ГБОУ СОШ № 9

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставник - лидер педагогического сообщества – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемых педагогов.

АНКЕТА НАСТАВНИКА

Ф.И.О. Фатеева Марина Сергеевна

Педагогический стаж: 18 лет

Должность в учреждении: заместитель руководителя, методист.

Личные достижения: Компетентность в области личностных качеств сформирована на достаточно высоком уровне. Может поставить и обосновать цели и задачи учебного курса и отдельного занятия, ориентируясь на хорошее знание нормативных требований.

Наставляемый педагоги **–** педагоги, испытывающие проблемы с опытом работы, с проблемами в трансляции своего профессионального опыта коллегам, в обобщении опыта работы, применении новых образовательных технологий.

Ф.И.О. Грязнова Валерия Дмитриевна

Запрос: Потребность в повышении профессиональных знаний и навыков.

Ф.И.О. Лычев Дмитрий Андреевич

Запрос: Потребность в повышении профессиональных знаний и навыков.

Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)

Принципы наставничества

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

Формы и методы

работы педагога-наставника с наставляемыми

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

Взаимодействие наставника и наставляемых ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед, семинаров.

3.ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№	Мероприятие	сроки	Деятельность наставника	Результат работы
1	Выявление	сентябр	Подбор/разработка	Аналитическая

	профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого	ь	диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	справка, отражающая проблемы
2	Круглый стол «Проблемы и успехи педагогической деятельности»	октябрь	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
3	Психолого-педагогический консилиум «Развитие коммуникативной культуры у обучающихся».	ноябрь	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
4	Личностные особенности педагогических работников и характер межличностных отношений в трудовом коллективе.	декабрь	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
5	Практикум по планированию каждого этапа учебного занятия.	январь		Разработка инструментария для самостоятельного проектирования

				занятия.
6	Психологические аспекты формирования гражданско-патриотических качеств у обучающихся.	февраль	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
7	Синдром выгорания в педагогической профессии и способы его профилактики.	март	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
8	Открытые занятия, семинары наставника, педагогов ЦВР, их анализ.	апрель	Организация работы «Круглого стола»	Аналитические справки
9	Психолого-педагогические основы активизации познавательной деятельности обучающихся.	май	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
10	Создание портфолио наставляемого	июнь	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио
11	Индивидуальные	июль	Разработка программы	программы

	консультации		индивидуального профессионального саморазвития педагога	
12	Итоги реализации программы	август	Подготовка отчета наставника и наставляемых	отчет
13	Освоение современных образовательных технологий	в течение года	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов СП ЦВР ГБОУ СОШ №9.	Протоколы

4. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ожидаемые результаты

для наставляемых педагогов:

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

для наставника:

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

для СП ЦВР ГБОУ СОШ № 9

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

Индикативные показатели

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся на основе творческого поиска через самообразование.
2. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
3. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
4. Умение индивидуально работать с детьми.
5. Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов.
6. Становление педагога как профессионала.
7. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

5. МОНИТОРИНГ ОТСЛЕЖИВАНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.

На начало года

<u>Анкета наставляемого</u>

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?___

6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни?_____

7. Что Вы ожидаете от программы?_____

_____

8. Что для Вас является особенно ценным в программе?

_____

9. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

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?

4. Насколько полезными/ интересными будут личные встречи с наставляемым?_____

5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу?_____

6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого?_____

7. Насколько вам нравится работать наставником?_____

8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы?

_____

Конец года

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого)

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?

4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?

5. Насколько полезна была помощь наставника?

6. Насколько был понятен план работы с наставником?

7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?

8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?

9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?

11. Что для Вас особенно ценно было в программе?

_____

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

_____

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!

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?_____

12. Что особенно ценно для Вас было в программе?

_____

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

_____

14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!

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:_____

Параметры	***Оценка***
1.Этика общения и чувство эмпатии	
2.Умение донести свою мысль, материал	
3.Профессиональные знания по дисциплинам	
4.Развитие лидерских качеств	
5.Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность	
6.На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации	

программы

<u>Оценка наставляемого по заданным параметрам.</u>

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

Дата заполнения:

Параметры	***Оценка***
1.Этика общения и чувство эмпатии	
2. Профессиональные знания по дисциплинам	
3.Развитие лидерских качеств	
4.Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца	
5.Саморазвитие	
6.Здоровьесбережение	
7.Насколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	