

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Кашинская средняя общеобразовательная школа»
имени Героя России А.И.Сугакова
Алтайского края Алейского района

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОУ
_____/ Л.В.Радченко/
Приказ от 26.08.2022
№ 19-о

*Персонализированная программа наставничества
на период с 01.09.2022 до 01.06.2023*

Наставляемый:
Сигарёва Карина Денисовна-
учитель начальных классов

Наставник:
Андреева Татьяна Алексеевна-
учитель начальных классов

с Кашино
2022

1. Актуальность программы

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена введением обновленных ФГОС НОО; организацией адаптации молодого специалиста. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления, в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, 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.

2. Цель программы: *развитие* профессиональных компетенций педагога, успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

3. Краткое описание форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется через реализацию наставничества по форме «учитель-учитель».

Основной формой наставничества данной программы является «*Учитель-учитель*». Данная форма предполагает взаимодействие молодого

специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Еще одна эффективная форма наставничества данной программы - **"Обучение действием"**: наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе личного опыта и индивидуального примера.

Формы и методы работы с молодыми специалистами используемые в программе:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки,
- внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов.

Технологии, которые будут применяться в данной программе. Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях.

Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

Коучинг

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности школы эта технология организована в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий с молодыми педагогами, консультаций руководителя школы молодого педагога, наставника. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему

задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

Кейс-метод

Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

Технология открытого пространства

Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями. Квик-настройка. Это настрой педагога на успешную работу: Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.

Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ. Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает. Трудности закаляют на пути к успеху. «Все в твоих руках» «Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что

мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: мертвая она или живая?». А сам думает: «Скажет живая – я ее умерщвлю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках». В наших руках возможность создать в школе атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.

Чек-лист

И в повседневной жизни, и в работе, где приходится работать с десятками разных задач, важна эффективность. Чтобы было проще запоминать большой объем, систематизировать работу и контролировать результаты, придумали чек-листы. Чек-лист — это список дел, в котором можно поставить отметку «сделано», когда задача решена. Некоторые списки работают по принципу «прочитай — сделай». Ещё один вариант — чек-листы «прочитай — соотнеси с собой». Чек-листы решают множество задач:

- Систематизируют процесс. Чек-лист разбивает сложную работу на части и помогает не упустить из внимания важные детали.
- Повышают производительность и исключают ошибки. План действий уже готов, можно сосредоточиться на главном.
- Облегчают делегирование. С помощью готовой инструкции сотрудникам проще разобраться в новой задаче без потери качества.
- Снижают необходимость в контроле. Руководитель может отследить ход работ и корректировать процесс на любом этапе. Четкий алгоритм облегчает проверку задач.

Чек-лист — это еще и инструмент личной эффективности: он дисциплинирует и мотивирует. Так вы понимаете, сколько сделано и сколько осталось. Это придает силы для новых достижений.

Мастер-класс (практикум)

Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

4. Программа наставничества:

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
1. Выявление профессиональных затруднений педагогических работников					
1	Пройти анкетирование «Профессиональные затруднения. Степень»	<i>Собеседование</i>	09.22	Наставник, зам дир по УВР	Выявление профессиональных затруднений

	комфортности нахождения в коллективе.				
2	Изучить ФГОС НОО, требования к составлению рабочих программ, календарно-тематического планирования в соответствии обновлённым ФГОС Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога.	<i>Анализ документов</i> Практикум.	09.22	Наставник, зам дир по УВР	Составление рабочих программ по преподаваемым предметам
3	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности.	<i>Посещение и анализ серии уроков</i>	10.22	Наставник, зам дир по УВР	Заполнение карт эффективности урока молодым специалистом
2. Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников					
4	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. -использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	<i>Изучение и анализ документов, литературы, интернет источников и т.п.</i>	11.22	Наставник, зам дир по УВР	Работа по чек-листу
5	Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока.	<i>Посещение (организация) мастер-класса, консультирование</i>	11.22	Наставник, зам дир по УВР	Составление чек-листа по данной теме
6	Составление технологической карты открытого урока в рамках муниципального конкурса «Учитель года-2022» в номинации «Педагогический дебют»	<i>Совместное проектирование урока</i>	11.22	Наставник, зам дир по УВР	Составление технологической карты урока

7	Самоанализ урока	<i>Посещение и анализ занятий (уроков) наставника</i>	12.22	Наставник, зам дир по УВР	Заполнение карт эффективности урока
8	Выбор соответствующего метода и методического приема для реализации целей урока.	<i>Проведение занятий совместно с наставником</i>	01.23	Наставник, зам дир по УВР	Обсуждение выбранных и приемов для урока.
9	Офлайн-консультация «Прочитай-осознай-примени»	<i>Организация стажировки, повышение квалификации</i>	02.23	Наставник, зам дир по УВР	Работа по чек-листу.
3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества					
10	Пройти анкетирование «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.	<i>Анкетирование</i>	05.23	Наставник, зам дир по УВР	Выявление профессиональных затруднений
11	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой. Подбор литературы по теме самообразования	<i>Собеседование</i>	04.23	Наставник, зам дир по УВР	Составление личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год
12	Анализ контрольных работ, методы работы над ошибками.	<i>Посещение урока (занятия)</i>	03.23	Наставник, зам дир по УВР	Разработка чек-листа.
13	Проектирование индивидуального образовательного маршрута учащихся с ОВЗ.	<i>Анализ документов</i>	04.23	Наставник, зам дир по УВР	Составление адаптированных рабочих программ