

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБОУ «Крюковская СОШ»



Н.И. Носенко

Приказ № 87/1 от 25.09.2024 года

ПРОГРАММА
по организации системы наставничества
для работы с начинающим педагогом
на 2024-2025 учебный год

Крюково, 2024

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа по организации системы наставничества в МБОУ «Крюковская СОШ» - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогов школы, нуждающихся в этом.

Задачи:

1. Выявить путем анкетирования или беседы затруднения в профессиональной практике педагогов.
2. Создать условия для профессиональной адаптации вновь назначенных педагогов.
3. Определить наставников из числа педагогов школы, подготовить их с учетом запросов педагогов.
4. Принять меры по профилактике проблем в профессиональной деятельности педагогов.
5. Обеспечить постепенное вовлечение вновь назначенных учителей во все сферы школьной жизни.
6. Включить наставляемых и наставников в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
8. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Приоритетные направления реализации программы:

1. Углубление научных знаний и повышение научно-методического уровня и наставников и наставляемых в контексте современного образования, с учетом специфики контингента школы.
2. Транслирование профессионально значимых умений наставниками и формирование аналогичных у наставляемых, с учетом направлений работы школы.
3. Свободное владение методикой преподавательской деятельности.
4. Тактичное транслирование корпоративных норм поведения наставниками и освоение их наставляемыми.
5. Углубление освоения методики научно-исследовательской деятельности.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»

Планируемые результаты реализации Программы:

- повышение мотивации педагогов к профессиональной деятельности;

- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников Программы;
- повышение педагогического мастерства вновь назначенного специалиста;
- позитивная социальная адаптация наставляемого в педагогическом коллективе.

Этапы реализации программы

Этапы обучения	Планируемые действия
Знакомство с образовательными программами, документацией	<ul style="list-style-type: none"> • изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность учителя • изучение учебных планов • изучение основных образовательных программ • составление рабочих программ, календарно-тематического планирования • работа с электронным журналом • изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине
Технология проведения урока	<ul style="list-style-type: none"> • изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания • посещение наставляемым уроков наставника • разработка технологической карты урока совместно с наставником • посещение занятия наставляемого наставником • самоанализ урока
Заключительный	диагностика и самодиагностика педагогической деятельности наставляемых и наставников. Подведение итогов работы в рамках программы

План индивидуальной работы с молодым специалистом

Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Консультативная помощь по разработке рабочих программ по предметам, по составлению программ внеурочной деятельности	Сентябрь
	Совместная разработка образцов конспектов уроков (с учетом требований ФГОС)	Сентябрь-ноябрь
Оказание помощи по организации качественной работы	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими	В течение года

с документацией	тетрадями: -Объем работы на уроке. -Объем домашней работы. -Соблюдение единых требований по ведению тетрадей. -Разнообразие видов работ. - Индивидуализация работы по развитию навыков и умений -Соблюдение требований к оценке письменных работ. - Качество и частота проверки тетрадей	
	Консультация «Ведение таблиц учета предметных, метапредметных, личностных результатов» в рабочем журнале учителя	Октябрь
	Консультация по ведению электронного журнала	По необходимости
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником.	В течение года
	Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	В течение года
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала; по систематизации дидактики и созданию электронного каталога	
	Консультация по разработке и проведению комплексных диагностических работ.	Ноябрь
	Консультация «Эффективные приемы работы по формированию УУД обучающихся младшего школьного	Декабрь

	возраста»	
	Консультация «Организация работы с обучающимися, имеющими высокие учебные возможности»	Февраль
	Консультация по ведению и защите портфолио учащихся (как форме отслеживания личностных результатов)	Март
Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Проведение контрольных и диагностических работ.	В соответствии с КТП
Оценка результатов программы и ее эффективности	Опросный лист	Май

**Опросный лист
для мониторинга программы наставничества
(по завершении работы)**

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? – _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Возможность приобрести практические навыки по ведению уроков, взаимодействию с учениками, заполнению отчетов

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас в программе? Возможность работать с опытным педагогом, ученики которого показывают высокие результаты

16. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить? Хотелось бы более четко выстроить дистанционное взаимодействие с наставником, у которого высокая нагрузка

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<u>Часто</u>	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	----------	---------

	Да	Нет
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?		
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?		
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?		
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
25. Появилось ли у Вас желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		
26. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу?		

Уровень удовлетворенности наставляемого определяется по вопросам 3–12, 14 с учетом следующей шкалы:

- 90–110 баллов – высокий уровень;
- 60–89 баллов – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.

АНКЕТА НАСТАВНИКА

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? В прошлом году участвовала в программе: помогала коллеге справиться с эмоциональным выгоранием

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом,	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?										
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Поделиться профессиональными практическими навыками с молодым специалистом. Помочь коллеге освоиться в профессии и на новом рабочем месте

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить? Разработать более точные карты оценок уроков, чтобы молодому специалисту были более понятны комментарии к его открытым урокам

15. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<u>Часто</u>	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	----------	---------

	Да	Нет
16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		
17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной		

образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?		
20. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
21. Появилось ли у Вас желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		

Уровень удовлетворенности наставника определяется по вопросам 3–11, 13 с учетом следующей шкалы:

- 85–100 баллов – высокий уровень;
- 60–84 балла – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.