

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки Персонализированной программы наставничества профессионального становления педагога, 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. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года. Учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и педагогам со стажем. Глобальные процессы информатизации общества, увеличение с каждым годом количества текстовой информации, предъявление новых требований к ее анализу, скорости ее переработки поставили теоретиков и практиков образования перед необходимостью разработки новых подходов к обучению.

Таким образом, можно сказать, что информатизация образования является одним из приоритетных направлений развития социальной сферы и органически связана с процессом модернизации образования. Внедрение информационно – компьютерных технологий повышает требования к уровню профессионализма педагогов, так как информационная культура является частью общепедагогической культуры. Информационная компетентность педагога – повышает требования к уровню профессионализма педагога.

Наряду с находящимися на поверхности возможностями, которыми обладают ИКТ (процессы, использующие совокупность средств и методов сбора, обработки и передачи информации для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса или явления), у данных технологий есть ряд скрытых развивающих возможностей:

- трансформирование (преобразование) педагогической деятельности (пересмотр традиционных установок обучения, поиск и выбор педагогических технологий, адекватных ИКТ, переход к личностно-ориентированному обучению, культивирование педагогической рефлексии);
- формирование сетевых педагогических сообществ на основе новых сервисов Интернет (обмен педагогическим опытом, сетевое взаимодействие на основе обмена знаниями, консультирование, создание коллективных гипертекстовых продуктов);
- формирование нового типа мышления (самоорганизующий, общественный, экологический тип мышления).

Идеология программы может быть сформулирована так: формирование и развитие ИКТ-компетентности педагога как компонента его общей педагогической культуры и показателя его профессионального мастерства.

Поэтому педагогам необходимо помочь адаптироваться в новых условиях, оказать методическую помощь в работе. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость специалиста и которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашей школы.

• **Взаимосвязь с другими документами организации.** Персонализированная программа наставничества профессионального становления специалиста «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ «Глядянская СОШ» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование». Составленная нами персонализированная программа наставничества профессионального становления педагога тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО,ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога , электронным журналом.

Цель работы: оказание помощи педагогам в повышении квалификации, создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов, способствующих снижению профессионального выгорания, повышению компетентности специалистов.

повышение мотивации педагогов к формированию функциональной грамотности с применением ИКТ, формирование навыков для их системного применения в учебной деятельности.

Задачи:

- оказание методической помощи педагогу в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Срок реализации программы: Программа наставничества рассчитана на 2 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

Применяемые формы наставничества и технологии: Основной формой наставничества персонализированной программы является партнерское наставничество. Данная форма предполагает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус: «профессионал-профессионал». Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой. Эффективный наставник слушает, собирает

информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных целей.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране. Применяемые в персонализированной программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная. Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы освоения современных технологий, терминов, техники, проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации,

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь наставляемому, включающая в себя планирование, организацию и контроль, а также практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

1. Основные участники программы и их функции Наставляемая Некрасова Анна Сергеевна, педагог, испытывающий трудности в формировании функциональной грамотности с применением ИКТ.

Наставник: Заместитель директора по УВР Иванова А.А.

Учитель начальных классов Головина Н.А..

Исходя из практики работы по наставничеству, учителя испытывают трудности в работе, поэтому нуждаются в наставниках. Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу специалиста.

- **Наставник – опытный педагог** - способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности.

2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: партнерское наставничество «педагог – педагог». Эта модель интересна тем, что каждый участник может выступать в качестве наставника в различных видах деятельности.

Основными принципами работы являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; - контролировать работу, оказывать необходимую помощь; - оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с педагогами: 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.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации – участники программы
- наставники - участники программы

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

1. Организация контроля и оценки: Мониторинг реализации программы наставничества будет осуществляться на начальном этапе, промежуточном и итоговом. Использование одних и тех же методов позволит объективно подойти к процессу оценивания, наглядно увидеть процесс качественных и количественных изменений, выявить эффективность реализации программы наставничества.

К показателям реализации программы наставничества относятся следующие:

1. Актуальность программы наставничества.
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации.
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата.
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для наставляемого.
5. Соответствие организации процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели).
6. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества.

Наставляемый оценивает свою деятельность по следующим показателям:

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником.
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?
4. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?
5. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?
6. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?
7. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?
8. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать промежуточные результаты.
9. Ожидаемые после завершения программы перемены в Вашей жизни.
10. Ожидаемая полезность программы для Вас.

Наставник оценивает свою деятельность в баллах от 1 до 10 по следующим показателям:

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества.
2. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым.
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?

4. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия для наставляемого.
5. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми навыками?
6. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.
7. Ожидаемая полезность программы для Вас.
8. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой.
9. Ожидаемые после завершения программы перемены в Вашей жизни.
10. Уровень удовлетворенности деятельности в качестве наставника.

Использование приемов применения ИКТ в начальной школе повышает качество усвоение учебного материала обучающимися.

Критерии оценки:

уровень учебной мотивации

качество обучения

диагностика читательской грамотности

**Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с педагогом**

<i>Планирование и организация работы по предмету</i>	<i>Планирование и организация воспитательной работы</i>	<i>Работа со школьной документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью наставляемого</i>	<i>Формы и методы</i>	<i>Форма отчетности педагога</i>
Сентябрь 2023					

<p>Организационные вопросы. Формируется нормативная база, изучаются нормативные документы, разрабатываются локальные акты, организуется первая встреча наставников и наставляемых. Определяются точки соприкосновения, осуществляется поиск вариантов реализации модели наставничества, определяются методы измерения результата</p>	<p>Анкетирование: Профессиональные затруднения.</p>	<p>Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.</p>	<p>Определение темы самообразования Повышение квалификации Индивидуальный образовательный маршрут ИРОСТ</p>	<p>собеседования, встречи с опытными учителями, педсовет, методические консультации, анкетирование, прохождение курсов</p>	<p>Все запланированные собеседования и консультации проведены</p>
<p>Октябрь 2023</p>					
<p>Заключается соглашение о взаимодействии и наставничестве, определяются права и обязанности каждого участника модели наставничества, составляется график встреч определяются темы Организуется проведение первичного мониторинга.</p>	<p>Обсуждение темы «Возрастные особенности младших школьников». Изучение плана воспитательной работы класса.</p>	<p>Самообразование педагога. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио. Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей. Изучение документов по ФГОС.</p>	<p>Повышение квалификации. Индивидуальный образовательный маршрут ИРОСТ</p>	<p>беседы, методические консультации</p>	<p>Все запланированные собеседования и консультации проведены</p>
<p>Ноябрь 2023</p>					
<p>Проведение консультаций-презентаций:</p>	<p>Практическое занятие: «Организация работы с родителями».</p>	<p>Самообразование педагога. Изучение нормативных документов школы по ведению</p>	<p>Повышение квалификации. Индивидуальный</p>	<p>семинары, методические консультации, посещение и</p>	<p>. Все запланированные собеседования и консультации проведены</p>

<p>- «Использование ИКТ в проектировании и реализации образовательного процесса в ОО»;</p> <p>- «Планирование образовательного процесса с использованием ИКТ: применение электронных таблиц».</p>		<p>профессионального портфолио. Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей</p>	<p>образовательный маршрут ИРОСТ</p>	<p>взаимопосещение занятий</p>	
---	--	---	--	--------------------------------	--

Декабрь 2023

<p>Проведение практических занятий по освоению ИКТ:</p> <p>- работа с программой Microsoft Word (форматирование текста, работа со списками, с таблицами, с изображениями);</p> <p>- знакомство с сетевыми сообществами специалистов системы образования;</p> <p>- создание списка ресурсов, полезных в работе;</p>	<p>Совместная разработка планов-конспектов занятий, внеклассного мероприятия</p>	<p>Самообразование педагога. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио. Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей</p>	<p>Участие в вебинарах, конференциях, семинарах, дистанционных курсах</p>	<p>тренинговые занятия, встречи с опытными учителями, методические консультации</p>	<p>Все запланированные собеседования и консультации проведены</p>
--	--	--	---	---	---

Январь 2024

<p>-разработка интерактивных презентаций с помощью программы Microsoft</p>	<p>Посещение занятий, внеклассных мероприятий</p>	<p>Самообразование педагога. Изучение нормативных документов школы по ведению</p>	<p>Посещение уроков.</p>	<p>тренинговые занятия, посещение и взаимопосеще</p>	<p>Все запланированные собеседования и консультации проведены</p>
--	---	---	--------------------------	--	---

PowerPoint; Просмотр видеоуроков.		профессионального портфолио. Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей		ние уроков, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях	
Февраль 2024					
- создание текстовых слайдов, слайдов с таблицей, с изображениями, анимацией; Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий.	Совместная разработка планов занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.	Посещение уроков.	методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях	Все запланированные собеседования и консультации проведены
Март 2024					
Посещение урока технологии во 2 классе. УМК «Планета Знаний»	Беседа: «Индивидуальный подход в организации внеурочной деятельности» Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников.	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.	Посещение уроков.	беседы, посещение и взаимопосещение уроков	Методические рекомендации, советы наставника при проведении урока Подготовка выступления на заседаниях ШМО, РМО по заданной теме
Апрель – май 2024					
Посещение урока окружающего мира во 2 классе. УМК «Планета		Внедрение результатов деятельности по самообразованию в	Собеседование по итогам за год (успеваемость качество,	беседы, встречи с опытными учителями	Посещение уроков. Собеседование по итогам года.

<p>знаний»</p> <p>Взаимопосещение уроков и занятий, и их последующий подробный анализ.</p> <p>Изучение методической литературы по образовательным предметам.</p> <p>Размещение публикации по теме наставничества.</p> <p>Промежуточный мониторинг реализации программы наставничества</p>		<p>практику своей работы</p>	<p>выполнение программы) Отчет о результатах наставнической работы.</p>	<p>,открытые внеклассные мероприятия , методические консультации , посещение и взаимопосещение уроков, педсовет</p>	
---	--	------------------------------	---	---	--

Сентябрь 2024

<p>Работа со слабоуспевающими учащимися. Мотивация к обучению. Использование эффективных приемов обучения в начальной школе.</p>	<p>Беседа: Предупреждение педагогической запущенности учащихся. Выявление одаренных детей и детей с низкой мотивацией. Составление индивидуальных маршрутов.</p>	<p>Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы</p>	<p>Посещение уроков.</p>	<p>беседы, встречи с опытными учителями ,открытые уроки, внеклассные мероприятия методические консультации</p>	<p>Методические рекомендации, советы наставника при проведении урока</p>
--	--	--	--------------------------	--	--

Октябрь 2024

<p>Посещение урока русского языка в 3</p>	<p>Посещение занятий, внеклассных</p>	<p>Внедрение результатов деятельности по</p>	<p>Посещение уроков.</p>	<p>внеклассные мероприятия ,</p>	<p>Посещение уроков. Собеседование по итогам</p>
---	---------------------------------------	--	--------------------------	----------------------------------	--

<p>классе. УМК «Планета Знаний»</p> <p>Взаимопосещение уроков и занятий, и их последующий подробный анализ.</p>	<p>мероприятий</p>	<p>самообразованию в практику своей работы. Посещение уроков и внеклассных мероприятий</p>	<p>Собеседование по итогам четверти.</p>	<p>методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, прохождение курсов</p>	<p>четверти.</p>
<p>Ноябрь 2024</p>					
<p>Практическое занятие: освоение компьютерных программ Adobe Photoshop</p>	<p>Посещение занятий, внеклассных мероприятий</p>	<p>Собеседование по итогам четверти Посещение уроков и внеклассных мероприятий</p>	<p>Посещение уроков. Подробный анализ проведенных мероприятий, уроков</p>	<p>тренинговые занятия, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия</p>	<p>Посещение уроков. Подробный анализ проведенных мероприятий, уроков</p>
<p>Декабрь – январь 2024</p>					
<p>освоение компьютерных программ Pinnacle Video Spin;</p> <p>Перенесение приобретаемого опыта в условия наставляемого. Складывается собственная система урочной и внеурочной деятельности,</p> <p>Взаимопосещение уроков и занятий, и их последующий подробный анализ.</p>	<p>Посещение занятий, внеклассных мероприятий</p>	<p>Собеседование по итогам четверти Посещение уроков и внеклассных мероприятий</p>	<p>Посещение уроков. Собеседование по итогам четверти</p>	<p>открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, участие в различных очных и дистанционных</p>	<p>Посещение уроков. Собеседование по итогам четверти.</p> <p>Подготовка выступления на заседаниях ШМО, РМО по заданной теме.</p>

				мероприятиях	
Март –май 2024					
<p>разработка простейших компьютерных игр для детей.</p> <p>Проведение семинара-практикума: «Организация дистанционной формы сотрудничества педагогов с родителями и социальными институтами».</p> <p>Наставляемый делится своим опытом работы, является показателем деятельности обеих сторон: и наставника, и наставляемого.</p>	<p>Проводится итоговый мониторинг уровня образовательных результатов и профессионального роста.</p>	<p>Посещение уроков и внеклассных мероприятий</p> <p>Проводится итоговый мониторинг уровня образовательных результатов и профессионального роста.</p> <p>Диагностика функциональной грамотности обучающихся.</p>	<p>Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)</p> <p>Отчет о результатах наставнической работы.</p>	<p>открытые уроки, внеклассные мероприятия ,тематические педсоветы, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях</p>	<p>Посещение уроков.</p> <p>Собеседование по итогам года. Отчет о результатах наставнической работы.</p> <p>Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы).</p> <p>Самоанализ. Устранение замечаний</p>