

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор ОУ

Залапина М. Ю.

Индивидуальная программа наставничества

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Ролевая модель: «лидер педагогического сообщества – педагог испытывающий проблемы».

ФИО наставника: Байсакина Лада Александровна.

ФИО наставляемого: Долгих Ольга Сергеевна.

Срок реализации программы: сентябрь 2024 – май 2025 год.

с. Высокое, 2024 г.

1. 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.

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 не только начинающим педагогам, но и опытным. 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, 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 неопределенности.

Задачи:

- Вовлечь педагога с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дошкольного образования;
- Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации;
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения;
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня, а также качества обучения;
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.

Срок реализации программы: 1 год

сентябрь 2024 – май 2025 года.

Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов ГБОУ ООШ с.Высокое. Мы выбрали партнёрское, саморегулируемое наставничество.

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.: Байсакина Л.А.

Моб. тел.: 89879894657

Педагогический стаж: 5 лет.

Должность в учреждении: учитель начальных классов.

Личные достижения: первая категория воспитателя; глубокое знание коррекционного дошкольного образования; высокий уровень коммуникативной культуры.

Наставляемый педагог – педагог испытывающий проблемы

Без опыта работы, с проблемами в трансляции своего профессионального опыта коллегам, в обобщении опыта работы, применении новых образовательных технологий, ведение документации на уровне образовательной организации.

Ф.И.О.: Долгих О.С.

Моб. тел.: 89171028101

Запрос: потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной деятельности.

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 наставляемым

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

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

План реализации мероприятий программы наставничества

№	Мероприятие	сроки	Деятельность наставника	Результат работы
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемых	сентябрь	Осуществление диагностических процедур (анкетирование)	Аналитическая справка, отражающая проблемы
2	Беседа «Проблемы и успехи педагогической деятельности»	октябрь	Организация работы	Протокол заседания
3	Индивидуальная консультация	по запросу	Разработка документации	Документация
4	Психолого-педагогический консилиум «Развитие коммуникативной культуры у обучающихся».	ноябрь	Организация работы «Круглый стол»	Протокол заседания
5	Личностные особенности педагогических работников и характер межличностных отношений в трудовом коллективе.	декабрь	Организация работы «Круглый стол»	Протокол заседания
6	Психологические аспекты формирования гражданско-	март	Организация работы «Круглый стол»	Протокол заседания

	патриотических качеств у обучающихся.			
7	Синдром выгорания в педагогической профессии и способы его профилактики.	апрель	Организация работы «Круглый стол»	Протокол заседания
8	Открытые занятия, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.	апрель	Организация работы «Круглый стол»	-
9	Психолого-педагогические основы активизации познавательной деятельности обучающихся.	май	Организация работы «Круглый стол»	Протокол заседания
10	Освоение современных образовательных технологий	в течение года	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагога СП д/с №15 «Родничок» ГБОУ ООШ с.Высокое. Организация работы Лаборатории педагогического совершенствования по проектированию занятий с использованием конкретных технологий обучения	Протоколы
11	Создание портфолио наставляемого	май	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио
12	Итоги реализации программы	май	Подготовка отчета наставника и наставляемого	отчет

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

Ожидаемые результаты

для наставляемого педагога:

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

для наставника:

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

Для ГБОУ ООШ с.Высокое

- 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. Овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями;
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие;
5. Умение индивидуально работать с детьми;
6. Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ФОП ДОО, уровня формирования УУД обучающихся;
7. Становление педагога как профессионала;
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

4. Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

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

На начало года

Анкета наставляемого

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 наставника 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
Этика общения и чувство эмпатии	
Умение донести свою мысль, материал	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность	
На сколько успешно добиваются ожидаемых результатов при реализации программы	

Оценка наставляемого по заданным параметрам.

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
-----------	--------

Этика общения и чувство эмпатии	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца	
Саморазвитие	
Здоровье сбережение	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	