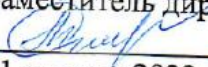


МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №9»
ЛЕВОКУМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

СОГЛАСОВАНО:
Заместитель директора по УВР
 Дюпина Л.В.
31 августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МКОУ СОШ №9
 А.Н. Шиянова
подпись
Приказ № 329 -од от 31.08.2022г.



**ПЕРСОНОЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
наставничества над молодым специалистом**

Наставник: Новиченко О.И. Квалификационная
категория: высшая

Наставляемый: Денисенко М.П.
Квалификационная категория: без категории

с. Урожайное 2022 год

Пояснительная записка

Вторым этапом адаптации молодого специалиста в ОУ является его профессиональное становление и развитие. В течение этого периода молодому педагогу желательно включиться в конкурсное движение: конкурс педагогического мастерства, конкурс методических разработок, конкурс открытых уроков и т.д. Обретение такого опыта позволит ему более широко реализоваться в профессии. Увидеть лучших из таких же, как ты. Получить рекомендации опытных наставников. Определить свои конкурентные преимущества и увидеть недостатки. На этом этапе необходимо выявить мотивы, побуждающие учителя заниматься своим профессиональным ростом, чтобы именно эти мотивы и стимулировать. Это могут быть мотивы самоутверждения, общественного признания, стабильности, защищенности, мотив скорейшего достижения самостоятельности и независимости, реализации себя как творческой личности в коллективе, мотив саморазвития, удовлетворения интереса в приобретении новой информации, в повышении заработной платы и т.п.

В этот период молодой специалист также должен пройти процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности. Соответственно, кроме участия в профессиональных конкурсах необходимо создать условия для активного участия педагога в семинарах и конференциях профессиональной направленности. Провести ряд собеседований и занятий, посвященных навыкам выступления и написания статей.

Работа с родителями и учащимися – отдельное направление, которое также курируется и сопровождается администрацией и педагогом-наставником. Учитель вместе с учениками принимает участие в предметных олимпиадах и конкурсах.

По результатам диагностики профессиональных компетентностей молодого специалиста работающего в учреждении (учитель английского языка, образование высшее педагогическое) с применением методики анкетирования (анкета «Определение затруднений педагогов в организации учебного процесса») и анализа результатов реализации предыдущей персонализированной программы, имеющихся у него рабочих материалов, определены следующие проблемы:

1. Недостаточный уровень владения нормативно-правовой базой организации образовательного процесса.
2. Несоответствие уроков современным требованиям к ним предъявляемым.
3. Высокий уровень психологической и физической нагрузки.
4. Дисциплина в классе (точнее, ее отсутствие).
5. Недостаточный уровень владения инструментами диагностики и анализа.
6. Отсутствие опыта работы со слабоуспевающими обучающимися (устранения у них пробелов в знаниях), обучающимися с ОВЗ.
7. В реализации дифференцированного подхода в обучении английскому языку.

Настоящая персонализированная программа является частью Дорожной карты индивидуального образовательного маршрута, долгосрочной образовательной программы действий по пути совершенствования профессионального мастерства молодого педагога. Она призвана помочь в организации деятельности наставников с молодым педагогом на втором этапе его "вживания" в профессию. Позволит наставляемому:

- избежать неуверенности в собственных силах;
- совершенствовать профессиональные компетенции;

- сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по предмету и методике его преподавания, педагогике и психологии школьника;
- включится в конкурсное движение;
- ощутить успешность собственных профессиональных достижений;
- продолжить формирование собственной профессиональной траектории.

Сроки реализации программы: с 01.09.22 г. по 31.05.22. г.г.

Цель: Создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;
- в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- создать условия для формирования и развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста,
- обеспечить для наставляемого информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- оказать помощь в ведении школьной документации;
- совместно планировать работу с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Основные нормативные правовые акты ОО, в соответствии с которыми разработана данная программа и должна быть обеспечена её реализация:

1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»
2. Приказ о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
3. Дорожная карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога

Принципы наставничества:

- *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку

потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- *принцип целесообразности*: Ни одно действие педагога-наставника не должно стоять в стороне от поставленных целей»

- *принцип гуманности* предполагает ориентацию на личность наставляемого, на учёт его индивидуальных интересов и способностей, проявление к нему уважения;

- *принцип создания оптимальных условий для обучения*. Имеется в виду создание благоприятной морально-психологической атмосферы в отношениях между наставником и наставляемым, профилактике стрессовых и конфликтных ситуаций;

- *принцип научности*. Соблюдение этого принципа начинается с отбора самого существенного научного материала для содержания наставнической работы;

- *принцип сознательности и активности*. ответственное отношение к наставнической деятельности

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Тип наставничества: Прямое наставничество, предполагающее непосредственный контакт наставника с наставляемым и общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.

Или

Индивидуальное наставничество, ориентированное на одного наставляемого. Но при этом количество наставников может быть от одного до нескольких человек.

Вид наставничества: Групповое комплексное наставничество

Педагог нуждается в комплексном наставничестве по различным вопросам педагогической деятельности, которые курируют разные наставники.

Режим работы: очный

Участники программы и их функции:

Сведения	о молодом специалисте	о педагогах - наставниках	
Фамилия, имя, отчество	Денисенко Марина Павловна	Новиченко Ольга Ивановна	Стукалова Людмила Валентиновна
Образование	Высшее	Высшее (специалитет)	Высшее (специалитет)
Какое учебное заведение окончил	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», 2018 г., ООО «УЧИТЕЛЬ-ИНФО» г. Азов, 2020 г., учитель английского языка	СГПИ, 1990 год, Учитель математики	Пятигорский государственный лингвистический университет, 2000 г., Преподаватель английского языка
Педагогический стаж	1 год	35 лет	32 года
Место работы	МКОУ СОШ №9 Лвокумского муниципального округа СК	МКОУ СОШ №9 Лвокумского муниципального округа СК	МКОУ СОШ №9 Лвокумского муниципального округа СК
Должность	учитель	учитель	учитель
Предмет	английский язык	математика	английский язык
Учебная нагрузка	35 ч.	27 ч.	36 ч.
Класс	5 – 9 классы	5, 9, 10 классы	5 – 11 классы
Классное руководство	-	-	6 «Б» класс
Квалификационная категория	без категории	высшая	первая
Функции	Приобретение опыта	Контролирует самостоятельную работу наставляемого, оказывает ему помощь во включении в конкурсное движение, прохождении аттестации.	Оказание методической помощи молодому специалисту в овладении профессиональными навыками в преподавании английского языка

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- повышение профессиональной компетентности в вопросах организации образовательного процесса;
- наличие навыков проектирования уроков с использованием современных педагогических технологий;
- наличие навыков проектирования внеурочной деятельности и воспитательной работы на основе изучения личности ребенка;
- расширение банка собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, методических разработок, дидактических материалов);
- отсутствие жалоб со стороны родителей на качество преподавательскую деятельность;
- снижение уровня психологической и физической нагрузки;
- сформирована уверенность в собственных силах и мотивация к дальнейшему самообразованию по предмету и методике его преподавания;
- продолжение формирования собственной профессиональной траектории, оформлено портфолио;
- успешное включение в конкурсное движение (участие в конкурсах педагогического мастерства, конкурсах методических разработок, конкурсах открытых уроков)
- успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности.

для наставника:

- самореализация;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации
- удовлетворённость родительской общественности в образовательных услугах, предоставляемых ОО.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, конкурсы педмастерства, открытых уроков, методических разработок).

Критерии оценки выполнения программы.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества используется модель Дональда Киркпатрика.

Оценка показателей системы наставничества по четырем критериям:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция наставляемого (инструмент оценки – анкетирование- Приложение 2);

Показатели:

в какой степени работа вызывает у наставляемого педагога чувство напряжения, тревоги, неуверенности;

в какой степени педагог овладел знаниями и навыками, необходимыми для работы;

в какой степени закончен этап,

насколько педагог овладел профессиональной ролью (обрел ли свой стиль деятельности);

насколько у педагога выражено желание повышения профессиональной компетентности;

в какой степени педагог удовлетворен выполняемой работой и ее результатами;

какова оценка педагогическим коллективом достижений работы педагога .

2) Оценка знаний, умений, навыков, компетенций, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества (проводится наставником, инструмент оценки – тест)

Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.

Овладение методикой проведения учебных занятий в соответствии с требованиями ФГОС ООО.

Умение работать с обучающимися на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Умение проектировать рабочую программу, воспитательную работу, урок.

Умение индивидуально работать с детьми.

Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ООП ООО, уровня формирования УУД обучающихся.

Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

3) Оценка изменения поведения и способа действий наставляемого в проблемных ситуациях; Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике применяются **анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение.**

4) Общая оценка результатов для образовательной организации.

Показатели:

рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса, уменьшение текучести (закрепление) педагогических кадров, сокращение времени на адаптацию молодых специалистов, увеличение числа выпускников, поступивших в ведущие вузы, уровень закрепленности в профессии молодых специалистов, рост числа педагогов, имеющих категорию «педагог-наставник», первую и высшую квалификационные категории в образовательной организации.

. План мероприятий (дорожная карта)

№ п/п	Мероприятия	Форма проведения мероприятия и форма участия в нём наставляемого	Сроки
1	Изучение нормативно-правовой документации: ФГОС, методических рекомендаций по преподаванию предмета в 2022-2023 учебном году Локальных актов образовательной организации: годового календарного графика, ООП ООО и ООП СОО в части касающейся педагога, Положения о рабочих программах, разрабатываемых по ФГОС-2021 Положения о порядке доступа педагогических работников к информационно-телекоммуникационным сетям	Собеседование. Наставляемый работает с текстами документов	Сентябрь
2	Изучение других локальных актов, регламентирующих деятельность учителя	Собеседование Наставляемый изучает текст документа, выполняет практические задания	Октябрь
Профессиональный аспект– освоение молодым педагогом всех видов деятельности учителя в соответствии с должностными обязанностями этическими нормами, доведение основных показателей деятельности учителя до необходимого уровня;			
3	Планирование деятельности: Составление рабочих программ по предмету (обновлённый ФГОС)	Практическое занятие Работа наставляемого в конструкторе рабочих программ	Август
4	Планирование уроков.	Консультирование,	Сентябрь

5	<p>Консультация "Современный урок: структура и конструирование"</p> <p>Практикум эффективность использования времени на уроке.</p> <p>Совместная разработка технологических карт уроков</p>	<p>Практическое занятие</p> <p>Работа наставляемого по составлению технологических карт уроков</p>	2-3 неделя
6	<p>Планирование деятельности:</p> <p>Составление плана работы по самообразованию</p> <p>Подбор литературы, онлайн ресурсов по теме самообразования</p>	<p>Практическое занятие</p> <p>Работа наставляемого по составлению плана.</p>	Октябрь
7	<p>Изучение вопроса «Проблемы дисциплины на уроке».</p> <p>Посещение наставником уроков с целью оказания методической помощи.</p>	<p>Разбор возникающих проблемных ситуаций</p>	
8	<p>Конкурсные мероприятия по направлению фото и видео корреспонденции, журналистики и медиа творчества</p>	<p>Наставляемый и обучающиеся принимают участие в конкурсных мероприятиях</p>	В течение года
9	<p>Участие в заседании школьного и районного методического объединения учителей английского языка;</p>	<p>Заседание МО</p>	В соответствии с графиком МО ноябрь
10	<p>Лекция «Современные образовательные технологии в учебном процессе»;</p>	<p>Лекция</p>	
11	<p>Мастер-классы: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе"</p>	<p>Мастер-класс</p> <p>Наставляемый знакомится с современными образовательными технологиями, получает</p>	
12	<p>Онлайн вебинар «Современные методы эффективного обучения»</p>	<p>личный опыт применения их на практике, создаёт работы с мультимедийными продуктами, ЦОРы;</p>	

13	Онлайн вебинар «Дифференцированный подход в обучении английскому языку: приемы работы с заданиями учебника, обучение детей с дислексией».	Наставляемый участвует в вебинаре, либо просматривает его запись на обучающей платформе Промежуточный отчет	декабрь
14	Анализ работы за первое полугодие.		
15	Участие в работе МО. Итоги всероссийской олимпиады школьников по английскому языку Методика подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	Круглый стол Наставляемый - участник круглого стола Наставляемый составляет проекты планов работы с одарёнными детьми. С неуспевающими	январь
16	Беседа на тему: организации индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. Умение работать с одарёнными детьми и неуспевающими, а также с учащимися с ОВЗ		
17	Подготовка к аттестации на соответствие занимаемой должности	Наставляемый оформляет портфолио. Презентация портфолио наставником.	февраль
18	Оформление и ведение, оценивание материалов портфолио; Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока"		
19	Обзор периодической педагогической печати		
20	Участие в работе МО. Выступление по теме самообразования	Наставляемый выступает с отчетом Проводит анализ проведённой	март
21	Практикум «Диагностика образовательных результатов» (Проведение анализа ВПР, ОГЭ, промежуточной аттестации)		

	и планирование работы по устранению пробелов в знаниях обучающихся).	диагностической работы	
22	Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»;	Практикум Наставляемый проводит по схеме анализ данного им урока	Апрель
23	Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога через участие в онлайн - семинарах, вебинарах, конкурсах. Участие педагога в сетевых предметных сообществах; Организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы; Регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп.	Сопровождение участия, собеседование по итогам Наставляемый знакомится с педагогическими новинками	в течение года
24	Участие в заседаниях Школы молодого учителя		в соответствии с графиком ОО
Социально-психологический аспект– приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношениям в педагогическом коллективе, принятие единых педагогических требований			
25	Проведение анкетирования молодого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации		сентябрь
26	Онлайн вебинар «Факторы стресса у педагога и пути выхода из стрессовых ситуаций»		ноябрь
27	Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский,	Подбор примеров - ситуаций (информационный	апрель

	демократический)».	лист). Наставляемый «решает» проблемные ситуации	
Подведение итогов			
26	Оценка результативности и эффективности реализации настоящей персонализированной программы наставничества	Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе.	май
27	- Отчет молодого специалиста о проделанной работе;	Наставляемый оформляет	
28	- Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.	Отчет-анкету наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника	
29	Организация мониторинга эффективности деятельности. Заполнение экспертной карты оценки профессионального роста молодого педагога		Декабрь, май

Приложение 1.

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.
2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватает в данный период педагогической деятельности?
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:
 - в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично.
 - в проведении уроков: да; нет; частично.
 - в проведении внеклассных мероприятий: да; нет; частично.
 - в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично.
 - в общении с учащимися, их родителями: да; нет; частично;
 - другое (допишите)
4. Что представляет ли для вас трудность:
 - формулировка целей урока: да; нет; частично.
 - выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока да; нет; частично;
 - мотивация деятельности учащихся да; нет; частично;
 - формулировка вопросов проблемного характера да; нет; частично;
 - создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении да; нет; частично;
 - подготовка для учащихся заданий различной степени трудности да; нет; частично;
 - активизация учащихся в обучении да; нет; частично;
 - организация сотрудничества учащихся да; нет; частично;
 - организация само- и взаимоконтроля учащихся да; нет; частично;
 - организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся да; нет; частично;
 - развитие творческих способностей учащихся да; нет; частично;
 - другое (допишите)
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
 - самообразованию;
 - практико-ориентированному семинару;
 - курсам повышения квалификации;
 - мастер-классам; – творческим лабораториям;
 - индивидуальной помощи со стороны наставника;
 - предметным кафедрам;

- школе начинающего учителя;
 - другое (допишите)
6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
- типы уроков, методика их подготовки и проведения;
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
 - приемы активизации учебно- познавательной деятельности учащихся;
 - учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;
 - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
 - урегулирование конфликтных ситуаций;
 - формы работы с родителями;
 - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися; – другое

Приложение 2.

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

_____ (ФИО наставника)

в отношении _____ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными?

6. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
- Личные консультации в заранее определенное время
- Личные консультации по мере возникновения необходимости
- Поэтапный совместный разбор практических заданий

7. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?

8. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

9. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период реализации программы?

10. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?

11. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

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]

Дата Подпись _____/_____