|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДЕНО  Директор  МАОУ «Школа № 85»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Шелуженко  Приказ № 09/06/2-ОД  от «6» сентября 2024 г. |

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

**МАОУ «Школа № 85»**

|  |
| --- |
| Наставник: |
| Самойлик Д.А., учитель физики |
| Наставляемый: |
| Горковенко Ю.Е., учитель математики |

г. Ростов-на-Дону

2024 г.

**Пояснительная записка**

Данная программа наставничества разработана для поддержки и развития молодых учителей, используя инновационный подход форсайта личностного роста. Она направлена на формирование профессиональных компетенций, адаптацию к образовательной среде и стимулирование карьерного роста педагогов. Программа сочетает традиционные методы наставничества с современными технологиями прогнозирования и планирования профессионального будущего.

**Актуальность программы**

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника. Программа» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.

**Цель программы:** стимулирование самообразования, повышение мотивации к профессии и укрепление профессиональных компетенций через системное взаимодействие с опытными коллегами и поддержку в процессе интеграции в коллектив.

**Задачи:**

        оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

       сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;

       развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации результативного учебного процесса;

       ориентировать  наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

        способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.

       ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Реализация персонализированной программы наставничества**

**Участники Программы**: наставник, наставляемый (молодой специалист)

**Информационная карточка педагога – наставника**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | Самойлик Дарья Александровна |
| Образование | высшее |
| Какое учебное заведение окончил | Южный Федеральный Университет |
| Год окончания учебного заведения | 2015 г. |
| Специальность по диплому | физик |
| Квалификация по диплому | педагогическое образование |
| Педагогический стаж | 12 лет |
| Место работы | МАОУ «Школа № 85» |
| Должность | учитель |
| Предмет | физика |
| Учебная нагрузка | 20 часов |
| Классы | 8, 9, 10,11 |
| Классное руководство | 10 «Б» |
| Квалификационная категория | высшая |

**Информационная карточка наставляемого педагога**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | Горковенко Юлия Евгеньевна |
| Образование | студентка |
| Какое учебное заведение окончил | ЮФУ ИММиКН им. И.И.Воровича |
| Год окончания учебного заведения |  |
| Направление подготовки | педагогическое образование: математика |
| Квалификация по диплому |  |
| Педагогический стаж |  |
| Место работы | МАОУ «Школа № 85» |
| Должность | учитель |
| Предмет | математики |
| Учебная нагрузка | 18 часов |
| Классы | 5 |
| Классное руководство | - |
| Квалификационная категория | без категории |

**Срок реализации Программы** 3 года.

**Форма наставничества:**

**Традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

**Виды наставничества:**

*Ситуационное наставничество*–наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

*Реверсивное наставничество*– молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно- воспитательного процесса.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:**

        индивидуальное консультирование;

        активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, и др.).

**Принципы наставничества**

        добровольность;

        гуманность;

        соблюдение прав молодого специалиста;

        соблюдение прав наставника;

        конфиденциальность;

        ответственность;

        взаимопонимание;

        искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Методика форсайта личностного роста в наставничестве**

Форсайт личностного роста - это инновационная методика, позволяющая прогнозировать и планировать профессиональное развитие педагога. В рамках программы наставничества эта методика применяется следующим образом:

1. Анализ текущего состояния

Оценка компетенций, сильных и слабых сторон молодого учителя, определение его

профессиональных интересов и амбиций.

2. Построение желаемого образа будущего

Формирование видения идеальной карьерной траектории и профессиональных достижений на ближайшие 5-10 лет.

3. Разработка времнной карты

Создание пошагового плана действий для достижения поставленных целей, включая конкретные мероприятия, сроки и ресурсы.

4. Регулярный мониторинг и корректировка

Отслеживание прогресса, анализ результатов и внесение необходимых изменений в план развития.

Применение методики форсайта позволяет молодому учителю более осознанно подходить к своему профессиональному развитию и эффективно планировать карьерный рост.

**Роль и обязанности наставника**

Наставник играет ключевую роль в реализации программы и профессиональном становлении молодого учителя.

Его основные обязанности включают:

        Проведение регулярных встреч и консультаций с подопечным.

        Помощь в адаптации к школьной среде и корпоративной культуре.

        Обучение методикам преподавания.

        Содействие в разработке и реализации форсайт-проекта личностного роста.

        Оценка прогресса и предоставление конструктивной обратной связи.

        Поддержка в решении профессиональных и личных проблем.

        Наставник должен обладать высоким уровнем профессионализма, развитыми коммуникативными навыками и эмпатией.

Важно, чтобы он был способен создать доверительные отношения с подопечным и мотивировать его на достижение поставленных целей.

**Этапы реализации программы наставничества**

1. Подготовительный этап

Отбор наставников, формирование пар "наставник-подопечный", проведение установочных

семинаров.

2. Диагностический этап

Оценка компетенций молодого учителя, выявление потребностей в развитии, определение целей наставничества.

3. Проектировочный этап

Разработка индивидуального плана развития и форсайт-проекта личностного роста.

4. Реализационный этап

Выполнение плана развития, регулярные встречи с наставником, участие в обучающих мероприятиях.

5. Рефлексивный этап

Анализ результатов, оценка эффективности программы, определение дальнейших шагов развития.

Каждый этап программы имеет свои специфические задачи и методы работы. Важно обеспечить плавный переход между этапами и поддерживать мотивацию молодого учителя на протяжении всего процесса наставничества.

**Инструменты и методы работы в программе наставничества**

Для эффективной реализации программы наставничества используется широкий спектр инструментов и методов:

1. Личные встречи: регулярные индивидуальные консультации наставника и подопечного для обсуждения прогресса и решения текущих задач.

2. Семинары и мастер-классы: групповые занятия по развитию педагогических навыков и обмену опытом между молодыми учителями.

3. Онлайн-платформа: использование цифровых инструментов для дистанционного взаимодействия, обмена ресурсами и отслеживания прогресса.

4. Портфолио достижений: ведение электронного портфолио для фиксации профессионального роста и рефлексии над полученным опытом.

Кроме того, в программе используются такие методы как взаимопосещение уроков, участие в профессиональных конкурсах, проектная деятельность и стажировки в ведущих образовательных учреждениях. Разнообразие инструментов позволяет учесть индивидуальные особенности и потребности каждого молодого учителя.

**Содержание деятельности**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация посещения молодым специалистом уроков опытных коллег.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

        планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

        консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;

        оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;

        посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

**Ожидаемые результаты для участников программы**

        адаптация начинающих педагогов в учреждении и закрепление молодых специалистов в школе;

        сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

        повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;

        обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

        совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

        использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

**План реализации мероприятий программы наставничества**

**на 2024-2025 учебный год**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование мероприятия/**  **виды деятельности** | **Сроки проведения** | **Ожидаемый результат** |
| Работа с картой времени. Участие в ШКУ. | в течение года | Стимулирование самообразования, повышение мотивации к профессии и укрепление профессиональных компетенций |
| Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов | Август | План работы наставников и молодых специалистов |
| 1. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя.  2.Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году.  3. Инструктаж по работе с электронным журналом.  4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.  5.Составление графика посещений уроков молодого специалиста. | Август-сентябрь | Овладение информацией, необходимой для организации работы. |
| Методы и организационные формы обучения.  Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).  Выбор приоритетной методической темы для самообразования.  Анализ урока. Виды анализа.  Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы. | Сентябрь-октябрь- | Рациональное применение методов обучения.  Сокращение числа конфликтов с родительским сообществом. |
| Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся.  Методика проведения внеклассных мероприятий.  Знакомство с новыми педагогическими технологиями. | Ноябрь | Использование на уроках методов и приемов развития познавательной мотивации учащихся. Подготовка и проведение классных мероприятий или праздников. |
| Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.  Подготовка к участию в конкурсах.  Проектная работа на уроках и во внеурочное время. | Ноябрь-март | Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста.  Участие в научно-практической конференции. |
| Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования. | Апрель | Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ. |
| Подведение итогов работы за год**.**Анализ качества успеваемости учащихся.  Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.  Отчет наставника о работе за год | Май | Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества.  Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |

**Перспективы развития программы наставничества**

Программа наставничества с использованием методики форсайта личностного роста имеет значительный потенциал для дальнейшего развития и масштабирования. Основные направления совершенствования программы включают:

**Интеграция с системой непрерывного образования.**

Расширение программы для охвата не только молодых специалистов, но и учителей на разных этапах карьеры, создание системы lifelong learning в педагогическом сообществе.

**Цифровизация процессов наставничества.**

Разработка специализированной цифровой платформы для автоматизации процессов наставничества, включая AI-ассистентов для персонализированной поддержки участников.

**Межрегиональное и международное сотрудничество.**

Организация обмена опытом и стажировок для молодых учителей в ведущих образовательных

учреждениях России и за рубежом, создание сети профессиональных контактов.

Реализация этих направлений позволит повысить эффективность программы наставничества, сделать ее более гибкой и адаптивной к изменяющимся требованиям системы образования. Важно продолжать исследования в области форсайта личностного роста и интегрировать новые методики в программу для обеспечения ее актуальности и результативности.

Приложение 1

**Отчётная форма молодого специалиста**

1. Самообразование

1.1. Курсы повышения квалификации

1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)

1.3. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетил)

1.4. Методические разработки, публикации.

2.   Повышения методических компетенций

2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).

2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)

2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

3. Учебная работа

3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном разрезе по триместрам и за год)

3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)

3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

Приложение 2

**Анкета для молодых специалистов и наставников**

**«Анализ работы с молодым специалистом»**

очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | **Вопросы** | **Отметка молодого специалиста** | **Отметка наставника** |
| 1. | Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность? |  |  |
| 2. | Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации? |  |  |
| 3. | Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся? |  |  |
| 4. | Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся? |  |  |
| 5. | Применяет ли в работе деятельностный метод обучения? |  |  |
| 6. | Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке? |  |  |
| 7. | Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся? |  |  |
| 8. | Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса? |  |  |
| 9. | Чередует ли виды работ на уроке? |  |  |
| 10. | Стремится ли оптимизировать процесс обучения? |  |  |
| 11. | Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля? |  |  |
| 12. | Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке? |  |  |
| 13. | Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме? |  |  |
| 14. | Владеет ли самоанализом урока? |  |  |
| 15. | Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений? |  |  |
| 16. | Прислушивается ли к мнению более опытных коллег? |  |  |
| 17. | Проявляет ли творческую инициативу? |  |  |
| 18. | Совершенствует ли свой теоретический уровень? |  |  |
| 19. | Пополняет ли «методическую копилку»? |  |  |
| 20. | Принят ли в коллективе коллегами? |  |  |
| 21. | Имеет ли собственные авторские разработки? |  |  |
| 22. | Оценка деятельности в качестве классного руководителя. |  |  |

Приложение 3

**Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества «учитель  – учитель».**

**Первый этап опроса**для мониторинга программы (до начала работы).

**Анкета наставляемого**

1.   Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2.   Если Ваш ответ – «да», то укажите, где

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Ожидаемый уровень комфорта при  общении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными,  как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые  встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Какой уровень поддержки Вы  ожидаете от наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи  наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вам важно ощущение  безопасности при работе с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Ожидаемые перемены в Вашей жизни  от проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11. Насколько для Вас важно ощущение  поддержки наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

12.   Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

13.   Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

**Анкета наставника**

1.   Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2.   Если Ваш ответ – «да», то укажите, где\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Насколько в программе наставничества  Вам важен комфорт? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать  свои лидерские качества в программе? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько могут быть  полезны/интересны групповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько могут быть  полезны/интересны личные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования  (разработанного Вами)? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Ожидаемая включенность  наставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке  личного профессионального потенциала? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворения  от совместной работы? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

12.   Что Вы ожидаете от программы и своей роли?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13.   Что особенно ценно для Вас в программе?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Второй этап опроса**для мониторинга программы (по завершении работы).

**Анкета удовлетворенности наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Насколько комфортным было общение  с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с  наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько оправдались Ваши  ожидания? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Ощущение поддержки наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Помощь наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Оцените ощущение безопасности при  общении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9.Ожидаемые перемены в Вашей жизни  от проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

10.   Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11.   Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)

**Анкета удовлетворенности наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Насколько комфортно было общение с  наставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько Вы оцениваете  включенность наставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько были полезны/интересны  групповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько были полезны/интересны  личные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько удалось спланировать работу? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Уровень удовлетворения от работы с  наставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вы довольны вашей  совместной работой? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Оцените полезность проекта для Вас? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

11.       Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12.       Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)