

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 23 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРЛОВКА»
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

УТВЕРЖДЕНО

Директор

М.А. Воропаева

Приказ от «02» сентября 2024 года № 56/1



*Персонализированная программа наставничества
учителя английского языка
на период 2024-2027 гг.*

Наставник:

Васько Виктория Викторовна

Учитель английского языка

Наставляемый:

Петракова Валерия Юрьевна

Учитель английского языка

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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.

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

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 наставляемого 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.

Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Нормативная база

Нормативной базой разработки программы являются документы:

- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
- локальные акты образовательной организации: положение о наставничестве

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации программы 3 года.

Форма наставничества

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Форма наставничества: учитель – учитель

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Этапы реализации программы

Процесс наставнического взаимодействия следует *этапам*:

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы (директор, завуч) рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.
2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.
3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:

□ выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям/профессиональным компетенциям;

□ определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;

□ формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.

4. Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.

5. Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.

7. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

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.

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

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:

- индивидуальное консультирование;

- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, индивидуальные консультации и др.).

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;

- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

Участники Программы: наставник, наставляемый (молодой специалист)

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Информационная карточка педагога – наставника

Фамилия, имя, отчество	Васько Виктория Викторовна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко
Год окончания учебного заведения	2014 г.
Специальность по диплому	Филология,
Квалификация по диплому	Учитель английского языка и зарубежной литературы
Педагогический стаж	9 л
Место работы	ГБОУ «Школа № 23 г.о. Горловка» ДНР
Должность	Учитель английского языка
Предмет	Иностранный (английский) язык
Классы	7-10
Классное руководство	7 класс
Квалификационная категория	специалист

Информационная карточка наставляемого педагога

Фамилия, имя, отчество	Петракова Валерия Юрьевна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	ФГБОУ ВО «Донецкий государственный педагогический университет»
Год окончания учебного заведения	2023 г.
Квалификация по диплому	Учитель английского языка и литературы
Педагогический стаж	1
Место работы	ГБОУ «Школа № 23 г.о. Горловка» ДНР
Должность	Учитель английского языка

Предмет	Иностранный (английский) язык
Классы	2-6
Классное руководство	нет
Квалификационная категория	специалист

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

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

- 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.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
1. Выявление профессиональных затруднений педагогических работников					
1	Планирование и организация работы по предмету (особенности преподавания иностранного языка в школе, знакомство с УМК, методической литературой, изучение основных тем программ, составление рабочих программ, разработка поурочных планов, технологических карт).	Собеседование	Сентябрь	Наставник	Умение ставить цели и задачи урока, планировать этапы, осуществлять отбор учебного материала

2	Составление и ведение школьной документации	Анализ документов	На протяжении всего периода	Наставник	Составление отчетов
3	Использование современных образовательных технологий	Посещение и анализ серии уроков	На протяжении всего периода	Наставник	Умение использовать на уроке современные педагогические технологии
4	Выявление затруднений в работе молодого специалиста	Собеседование	На протяжении всего периода	Наставник	Умение анализировать свою деятельность, решать возникающие проблемы
2. Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников					
1	Создание методических разработок: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока	Совместное проектирование занятия (урока, мероприятия), посещение урока наставником.	На протяжении всего периода	Васько В.В. Петракова В.Ю.	Разработка проекта урока и его реализация
2	Оказание помощи в выборе темы по самообразованию	Консультирование	Сентябрь-октябрь 2024 г.	Наставник	
3	Планирование современного урока и его организация, проблемы дисциплины на уроках	Посещение и анализ занятий	На протяжении всего периода	Васько В.В. Петракова В.Ю.	Умение правильно организовывать деятельность учащихся на уроке, формировать познавательный интерес учащихся
4	Использование видов контроля на различных этапах изучения программного материала	Посещение и анализ уроков	На протяжении всего периода	Васько В.В.	Умение объективно оценивать знания учащихся в соответствии с критериями и нормами оценивания

3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества					
1	Посещение уроков и их анализ	Посещение урока	На протяжении всего периода	Васько В.В.	Анализ урока
2	Анализ уровня обученности учащихся наставляемого	Мониторинг	Декабрь, май	Васько В.В.	Мониторинг результативности
3	Рефлексия педагогической деятельности. Портфолио учителя	Анкетирование, собеседование	Май	Васько В.В. Петракова В.Ю.	Умение анализировать собственную педагогическую деятельность и планировать формы и способы самообразования