

Рассмотрена на заседании
педагогического совета.
Протокол № __
от «___» сентября 2022 г.

Утверждаю
Директор школы:
_____ В.Е.Селукова
«___»_____2022

Персонализированная программа наставничества

«Ученик - учитель»

на 2022-2023 учебный год

с. Кулига

2022 год

СОДЕРЖАНИЕ

I.	Пояснительная записка	
1.1	Актуальность разработки программы наставничества «Ученик - учитель»	3
1.2	Основание разработки Программы	5
1.3	Цель и задачи Программы наставничества	6
1.4	Ожидаемые результаты	7
1.5	Применяемые формы наставничества	8
II.	Содержание Программы	
2.1	Информация о наставнике и наставляемом	9
2.2	Содержание деятельности	10
2.3	Этапы и срок реализации Программы:	12
III.	План мероприятий реализации персонализированной программы наставничества	14
IV.	Контроль результатов Программы и ее эффективности	17
4.1	Организация контроля и оценки	17
4.2	Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества	17
V.	Итоговая рефлексия персонализированной программы наставничества	20
	Приложения	23

*«Собраться вместе — это начало,
оставаться вместе — это прогресс,
работать вместе — это успех!»*

Генри Форд

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки Программы наставничества

«Ученик-учитель»

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.

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов в любом возрасте и с любым опытом работы.

Некоторым учителям-стажистам пенсионного возраста необходима помощь в овладении современными информационными технологиями. Одним из инструментов решения данной проблемы является наставничество, в данном случае речь идет о наставничестве в форме «ученик–учитель». Именно ученики свободно владеют навыками работы с информационными технологиями и могут научить этому педагогов.

Персонализированная программа наставничества МБОУ «Кулигинская СОШ» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2 Основание разработки Программы

Персонализированная программа наставничества «ученик-учитель» разработана на базе МБОУ «Кулигинская СОШ» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №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»
- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной

целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

- Приказ Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Кезский район Удмуртской Республики» от 14 марта 2022 года №38 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных учреждениях Кезского района»;

- Приказ МБОУ «Кулигинская СОШ» от 1 сентября 2022 года №126 «О внедрении целевой модели наставничества».

1.3 Цель и задачи Программы наставничества

Цель и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

Цель: создание условий для овладения педагогом информационными технологиями, в частности интерактивной панелью.

Задачи:

- обучить элементарным приемам работы с интерактивной панелью;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.

1.4 Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставника и наставляемого свободное владение педагогом интерактивной панелью. Это положительно отразится на организации урока и повысит самооценку педагога.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния участников наставнической пары;
- умение использовать интерактивную панель в учебной деятельности;

Ожидаемые результаты наставничества для наставляемого:

- педагог-стажист не боится современных технологий и целенаправленно использует их в учебной деятельности;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности и развитию.

Ожидаемые результаты наставничества для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Ожидаемые результаты наставничества для Учреждения:

- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- способствует развитию навыков коммуникаций;

1.5 Применяемые формы наставничества

Основной формой наставничества Программы является форма «Ученик - учитель». Данная форма предполагает взаимодействие ученика, владеющего ИКТ, с педагогом пенсионного возраста, не умеющего работать с интерактивной панелью.

Используется традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») — взаимодействие между учеником и педагогом в течение учебного года.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Информация о наставнике и наставляемом

НАСТАВЛЯЕМЫЙ	
Ф.И.О.	Бузмакова Екатерина Киприяновна
Должность наставляемого	Учитель математики
Квалификационная категория	Соответствие занимаемой должности
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	УДГУ
Год окончания	1975 год
Квалификация по диплому	учитель математики
Педагогический стаж	43
Год последней аттестации	нет
Нагрузка	12 часов
НАСТАВНИК	
Ф.И.О.	Максимов Максим Александрович
Должность наставника	Ученик 10 класса

2.2. Содержание деятельности

Наставничество - одна из функций, предполагающая помощь одного человека другому. Заключается в практической передаче знаний и навыков от более опытного ученика - менее опытному педагогу.

Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Практически каждому педагогу пенсионного возраста требуется помощь в овладении информационными технологиями.

Основной запрос наставляемого: научиться работать с интерактивной панелью.

В ходе реализации персонализированной программы наставничества планируется следующее содержание деятельности наставника и наставляемого:

- демонстрация учителю возможностей интерактивной панели;
- оказание необходимой помощи при освоении панели;
- организация мониторинга эффективности и рефлексии по итогам совместной деятельности.

2.3 Этапы и срок реализации Программы

Срок реализации программы: 2022-2023 учебный год.

В реализации программы наставничества выделяют следующие этапы:

Этап	Примерные сроки	Задачи этапа	Содержание деятельности	Промежуточный результат
Подготовительный этап	Август - сентябрь	формирование нормативной базы наставничества и наставнических пар «наставник – наставляемый».	- закрепление педагога за наставником; - выявление образовательных запросов педагога; - разработка основных направлений работы с педагогам.	Сформирована база наставников и наставляемых
Основной этап «Попробуй себя! Я тебе помогу»	Сентябрь-май	реализация профессионального становления педагога.	- совместное изучение возможностей интерактивной панели;	Повышение уровня профессионального мастерства педагога-стажиста
Контрольн	Май-июнь	подведение итогов работы	- анализ результатов работы	Справка о реализации

<p>о- оценочный этап «У тебя всё получилос ь! Я горжусь тобой!»</p>		<p>и анализ эффективности реализации программы</p>	<p>ученика с педагогом; - динамика профессионального роста педагога -стажиста; - подведение итогов, выводы.</p>	<p>персонализированной программы наставничества</p>
--	--	--	---	---

3. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

План мероприятий разработан по следующим направлениям:

- методическое.

Направления наставнической деятельности	Затруднение	Меры преодоления затруднения / мероприятия	Срок	Срок достижения результатов
Методическое	1. Работа с интерактивной панелью	1. Мастер-классы ученика-наставника для педагога; 2. Индивидуальные встречи наставника и наставляемого для изучения возможностей панели и практического применения ее на уроке	Ноябрь-май	31 мая 2023 года

4. КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

4.1 Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора (куратор).

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет осуществляться один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет осуществляться в конце года на основании мониторинга и подготовки информационной справки, составленной куратором программы наставничества.

5. ИТОГОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

По итогам реализации программы, наставник и наставляемый отвечают на вопросы анкеты.

Уважаемый наставник!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы	
– в основном самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	
9. Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:	

Уважаемый наставляемый!

На период адаптации Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы о том, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Ответы на вопросы оцениваются в баллах, где:

0 баллов - Плохо / Результаты не соответствуют ожиданиям

1 балл - Удовлетворительно / Результат ниже ожиданий

2 балла - Очень хорошо / Результат соответствует ожиданиям

3 балла - Супер! Отлично! / Результат превышает ожидания

Ваш наставник ...	Балл
Ясно и понятно излагает материал	
Приводит примеры из собственного опыта	
Показывает и объясняет, как можно использовать знания на практике, в работе	
При необходимости уточняет и объясняет другими словами материал для наилучшего понимания	
Задает вопросы для проверки понимания изложенного материала	
Проводит периодическую проверку знаний	
Дает рекомендации по итогам проверки знаний	
Хвалит, поддерживает при необходимости	
Отвечает на вопросы, дает пояснения	
Корректно указывает на недостатки	
Быстро налаживает контакт, выстраивает рабочие отношения	
Разговаривает корректно, вежливо, терпелив	
Внимание наставника было достаточным	
Наставник является для меня авторитетом	