

Муниципальное учреждение «Отдел образования
Урус-Мартановского муниципального района Чеченской республики»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1 с. Алхазурово»
Урус-Мартановского муниципального района
(МБОУ «СОШ № 1 с. Алхазурово»)

Программа наставничества
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Алхазурово – 2022г.

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на обновленный ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель».

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями: консультирование (индивидуальное, групповое); активные методы (семинары,

практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др.).

Сведения о молодом специалисте

Ф.И.О	Шахбулатова Марха Адлановна
Образование и учебное заведение	ВО, ЧГУ
Специальность по диплому	химия
Должность	Учитель химии
Стаж работы	2 года
Кв. категория	—

Сведения о наставнике

Ф.И.О	Тукаева Асет Мавлидиновна
Образование и учебное заведение	ЧГУ, ВО
Специальность по диплому	математика
Должность	Учитель математики
Стаж работы	6 лет
Кв. категория	Первая

Направления наставнической деятельности

- адаптационная работа;
- психологическая поддержка;
- мотивация самообразования;
- организация профессиональной коммуникации.

План-график реализации программы

	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предметам.	сентябрь	Наставник
2	Знакомство с положениями о ведении электронного журнала, о едином орфографическом режиме и внешнем виде учащихся.	сентябрь	Наставник
3	Проведение инструктажа по заполнению электронного журнала. журнала внеурочной деятельности.	октябрь	Наставник, зам. директора по УР
4	Выбор темы по самообразованию.	октябрь	Наставник
5	Практическая помощь в ведении электронного журнала. выставлении итоговых оценок.	сентябрь	Наставник
6	Оказание помощи в анализе стартовых контрольных работ	октябрь	Наставник
7	Консультация по объективности выставления отметок за контрольные работы, устные ответы, письменные текущие работы	октябрь	Наставник
8	Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов.	В течение года	Наставник
9	Оформление учебного кабинета.	Сентябрь-октябрь	Наставник
10	Практическое занятие: «Как работать с тетрадями обучающихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей».	сентябрь	Наставник, зам.директора по УР
11	Участие в заседании методического объединения.	По плану работы МО	Наставник
12	Оказание помощи в написании аннотаций к рабочим программам	ноябрь	Наставник, зам.директора по УР
13	Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	В течение года	Наставник
14	Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета.	Сентябрь-октябрь	Наставник
15	Знакомство с условиями аттестации на квалификационную категорию.	Сентябрь-ноябрь	Наставник, зам.директора по УР

16	Час общения «Основные проблемы молодого учителя»	октябрь	Наставник
17	Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	В течение года	Наставник
18	Консультация-практикум по теме «Особенности построения урока для детей с ОВЗ»	октябрь	Наставник
19	Практическая помощь по оформлению протоколов контрольных работ в электронном журнале	ноябрь	Наставник, зам.директора по УР
20	Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с обучающимися.	декабрь	Наставник
21	Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)	декабрь	Наставник
22	Анализ работы за первое полугодие.	декабрь	Наставник
23	Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе».	ноябрь	Наставник
24	Общие положения портфолио ученика.	февраль	Наставник
25	Структура содержания и порядок	Сентябрь- октябрь	
26	Дозировка домашнего задания. Виды контроля и оценки.	ноябрь	Наставник
27	Ведение портфолио. Оценивание материалов портфолио.	В течение года	Наставник
28	Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).	март	Наставник
29	Проведение внеклассного мероприятия по предмету с обучающимися.	В течение года	Наставник
30	Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока».	апрель	Наставник
31	Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).	В течение года	Наставник
32	Отчет молодого специалиста о проделанной работе.	май	Наставник
33	Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.	май	Наставник
34	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока. консультации по волнующим вопросам с психологом, наставником, администрацией, участие в Педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков	в течение года	Наставник, зам.директора по УР, руководитель ШМО, психолог

	опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп.		
35	Работа со школьной документацией.	В течение года	Наставник, зам.директора по УР
36	Работа с личными делами обучающихся	В течение года	Наставник, зам.директора по УР
37	Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся.	В течение года	Наставник, зам.директора по УР
38	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Консультация: анализ и самоанализ урока.	В течение года	Наставник, зам.директора по УР
39	Практическое занятие для молодого специалиста «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование».	В течение года	Наставник, зам.директора по УР
40	Диагностика успешности работы молодого специалиста. Практическое занятие «Психолого - педагогический подход к обучающимся, предупреждение педагогической запущенности».	январь	Наставник, школьный психолог
41	Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе. Мониторинг.	февраль	Наставник, школьный психолог
42	Практическая помощь при составлении планирования на новый учебный год. Уровень сформированности организационных и коммуникативных умений. Мониторинг.	май	Наставник, зам.директора по УР
43	Практическая помощь в ведении электронного журнала, выставлении итоговых оценок.	май	Наставник, зам.директора по УР
44	Выполнение учебных программ и их анализ. Практическая помощь в ведении электронного журнала, выставлении итоговых оценок	май	Наставник, зам.директора по УР
45	Практическая помощь в оформлении корректировки рабочих программ	май	Наставник, зам.директора по УР

**Мониторинг эффективности реализации программы
Первый этап опроса для мониторинга программы**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	------------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Второй этап опроса для мониторинга программы

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)											
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?					
--	--	--	--	--	--

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или сила реализовать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**Описание планируемых результатов, диагностический инструментарий,
сроки мониторинга и ответственных за его проведение**

	Диагностический инструментарий	Сроки	Ответственные
1	Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо – Рубинштейн	Сентябрь-ноябрь	наставник
2	Методика оценки уровня развитости метанавыков	Декабрь-февраль	наставник
3	Оценка психологической атмосферы в коллективе. По А.Ф. Фидлеру	Март-апрель	наставник

**Методика определения самооценки, основанная
на методике Дембо – Рубинштейн.**

Стимульный материал методики представляет собой 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал: успешности, удовлетворенности собственными успехами.

Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя - на самую высокую.

Стимуляция - рисунок с 6 шкалами.

Инструкция. Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

- 1-я шкала - успешность, где самая верхняя точка означает "я лучше всех", а нижняя - "все успешнее меня";
- 2-я шкала - удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает "я уверен в себе и знаю, чего хочу", а нижняя - "я совсем не понимаю себя";
- 3-я шкала - понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает "я понимаю, куда двигаюсь", а нижняя - "я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем";
- 4-я шкала - счастье, где самая верхняя точка означает "я самый счастливый", а нижняя - "все счастливее меня";
- 5-я шкала - твоё эмоциональное состояние при посещении школы, где самая верхняя точка означает "я с удовольствием хожу в школу", а нижняя - "не хочу ходить в школу, хожу через силу";
- 6-я шкала - насколько ты хочешь хорошо учиться в школе, где самая верхняя точка означает "я хочу учиться хорошо", а нижняя - "я не хочу учиться хорошо".

Процедура. Стимулы предъявляются на белом фоне на экране так, что участник видит 6

линий и инструкции сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 - самая нижняя точка шкалы, 100 - верхняя. В соответствии с этим начисляются баллы.

Методика оценки уровня развитости метаавыкгов

Инструмент разработан компанией "Скиллболд" для определения уровня сформированности системного, критического, креативного мышления, коммуникации, кооперации, сетевой грамотности, эмоционального интеллекта

Стимуляция: 21 утверждение, для ответа на которые участнику необходимо нажать на один из трех вариантов: "да", "не знаю", "нет", исходя из своего опыта. Данные ответов суммируются по показателям метапредметных навыков

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне экрана так, что участник видит утверждение по центру экрана (рисунок 3). Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: "да", "не знаю", "да".

Инструкция. Внимательно прочитай каждое утверждение, обдумай его и вспомни ситуации из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа. Старайся выбирать вариант "не знаю" как можно реже. Варианты ответов: нет/иногда/да.

1. Мне не надо много знать, чтобы понять, как поступить.
2. Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно разбиваю ее на куски.
3. Я всегда уточняю информацию, которую слышу или читаю, просто так не верю.
4. Мне трудно находить что-то новое в привычных делах.
5. Я считаю, что мое мнение важнее, чем мнение других.
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих.
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят, а не люблю угадывать причины.
8. Я часто понимаю, почему человек агрессивен. Поэтому умею общаться с такими людьми.
9. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.
10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.
11. Анализируя ситуацию, я старюсь рассмотреть все, что влияет на нее.
12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.
13. Мне интереснее найти собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный.
14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не прав.
15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.
16. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.
17. Я четко понимаю свою роль в команде своей работы.
18. Мне комфортнее общаться с друзьями, чем в чужих компаниях.
19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.
20. Я собираю группу, чтобы решить сложную задачу.
21. Считаю, что нельзя решить сложную задачу, если не взаимодействовать с ней только виртуально.

Подсчет результатов. Данные ответов суммируются и формируют показатель в диапазоне 0 -

5).

Совпадения с прямой шкалой: да = 2 балла; иногда = 1 балл; нет - 0 баллов.

Совпадения с обратной шкалой: да = 0 баллов; иногда = 1 балл; нет - 2 балла.

Оценка психологической атмосферы в организации Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе

Анкета "Оценка психологической атмосферы в коллективе" приводится по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханна) и предназначена для выявления уровня психологического комфорта в педагогическом коллективе.

В таблице 4 приведены противоположные по смыслу пары понятий, с помощью которых может быть описана атмосфера в любой группе или коллективе. Участникам анкетирования необходимо поставить знак "плюс" (+) возле одного из понятий пары, с которым психологический климат в группе имеет у них более стойкие ассоциации. Чем ближе к правому или левому слову знак "плюс", тем более выражен признак в группе или коллективе.

Таблица 4. Оценка психологической атмосферы в коллективе

Показатель	Выраженность (в баллах)								Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Обработка результатов.

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов.

Чем ближе к левому столбцу понятий раскочует знак "плюс", тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера в коллективе.

Итоговый показатель колеблется в диапазоне от 0 (наиболее отрицательная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль характеристик психологическую атмосферу в коллективе.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной деятельности и комфортности психологического климата в классе;
4. Создание благоприятной психологической обстановки в коллективе для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста.