

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
"Александровская средняя общеобразовательная школа"
Кезского района Удмуртской Республики

Утверждена

Директор школы  Васильев В.А.

Приказ № 12/1 от 31.01.2024



Персонализированная программа наставничества

Форма наставничества: «Учитель-студент-практикант»

Авторы: Мельник Анна Васильевна,
учитель иностранного (английского) языка,
МБОУ «Александровская СОШ»

Александрово, 2024

Оглавление

Пояснительная записка.....	3
Описание проблемы (актуальность)	3
Цель и задачи наставничества	4
Содержание деятельности.....	5
Содержание программы	8
Оценка эффективности программы	12

Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества «Учитель-студент-практикант» в образовательной организации МБОУ «Александровская СОШ» Кезского района определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ «Александровская СОШ» Кезского района (утв. приказом от 10.11.2023 г. №188).

Описание проблемы (актуальность)

В условиях модернизации системы образования в Российской Федерации значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым специалистом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа должна помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;

- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Цель и задачи наставничества

Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи студенту-практиканту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемого:

1. Создать атмосферу поддержки в педагогическом коллективе; помочь адаптироваться в профессии.
2. Оказывать методическую и практическую помощь студенту-практиканту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности, в планировании и организации учебной деятельности;
3. Создать условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности;
4. Развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании.

Реализация персонализированной программы наставничества: 1 год.

Участники программы: студенты-практиканты, наставники.

Портрет участников:

Наставник:

Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией

образовательного процесса и решением конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу студента-практиканта.

Наставляемый:

Студент-практикант, не имеющий опыта работы.

Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства студента-практиканта, положительная динамика личностного развития. Высокий уровень включенности студентов-практикантов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Оцениваемые результаты

-усиление уверенности студента - практиканта в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

-повышение уровня удовлетворенности выбранной профессией и улучшение психоэмоционального состояния;

-рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

Режим работы: очный, онлайн.

Содержание деятельности

Основные направления работы:

1. Работа с документацией.
2. Планирование и организация работы по предметам.
3. Планирование и организация воспитательной работы.
4. Работа по самообразованию.
5. Психолого-педагогическая поддержка.
6. Руководство и контроль за деятельностью студента-практиканта.

Виды деятельности в работе со студентом-практикантом:

-Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки;

-Глубокое изучение и освоение студентом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;

-Овладение комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;

-Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности

Обязанности наставника:

1.Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

2.Разрабатывать совместно со студентом-практикантом план профессионального становления с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

3.Изучать деловые и нравственные качества студента, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4.Знакомить практиканта со школой, с расположением учебных кабинетов, классов, служебных и бытовых помещений.

5.Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности).

6.Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

7. Оказывать студенту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

8. Личным примером развивать положительные, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

9. Подводить итоги профессиональной практики студента-практиканта, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности наставляемого:

1. Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.

2. Выполнять план профессиональной практики в установленные сроки.

3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками.

4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

Необходимые ресурсы для реализации практики: кадровые, материально – технические.

Материально –технические: современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

Методические: наработанные формы трансляции педагогического опыта.

Условия для внедрения практики: тесное сотрудничество с наставником и коллективом школы.

-Принцип уважения и доверия к человеку.

-Принцип целостности.

-Принцип сотрудничества.

-Принцип индивидуализации

Виды наставничества:

-виртуальное (дистанционное) наставничество;

-традиционная форма наставничества («один-на-один»).

Режим работы: смешанный

Содержание программы

Информация о наставнике и наставляемом

Наставляемый	
Ф.И.О.	
Класс	
Наставник	
Ф.И.О.	
Должность наставника	
Квалификационная категория	
Образование	
Какое учебное заведение окончил, Факультет	
Год окончания	
Квалификация по диплому	
Педагогический стаж	
Год последней аттестации	
Нагрузка	

План работы по организации наставничества

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат
1.Нормативно- правовая база школы (программы, ФГОС, методические записки), правила внутреннего распорядка, устав школы.	Первая неделя	Инструктаж
2.Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся.	Первая неделя	Инструктаж. Практическое занятие.
3. Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и программы воспитательной работы. Организация работы в ЭЖ «Сетевой город. Образование»	Вторая неделя	Практическое занятие.
4. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника и	По графику практики	Обмен опытом.

других педагогов, преподающих удмуртский язык и литературу, английский язык.		
5.Проектирование содержания родительского собрания.	По плану учителя-наставника	Посещение классного родительского собрания
6.Воспитательная деятельность. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.	По графику практики	Практическое занятие.
7.Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся»	Четвертая неделя	Консультация-практикум.
8.Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся	Четвертая неделя	Практическое занятие
9.Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки.	Четвертая неделя	Практическое занятие
10.Обучение составлению отчётности	Пятая неделя	Практическое занятие.

по окончанию четверти.		
------------------------	--	--

Критерии оценивания педагогической деятельности студента-практиканта учителем-наставником.

1. Теоретическая готовность к практике преподавания:

- 1) Уровень теоретической подготовки по предметам;
- 2) Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

2. Методическая готовность к практике преподавания:

- 1) Умение самостоятельно составлять план и конспект урока;
- 2) Умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;
- 3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;
- 4) Умение объективно оценивать ответы учащихся;
- 5) Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;
- 6) Умение использовать современные педагогические технологии;
- 7) Умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;
- 8) Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;
- 9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:

- 1) Умение анализировать свою педагогическую деятельность;
- 2) Умение свободно общаться на уроке;
- 3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;
- 4) Наличие чувства уверенности в себе.

Оценка эффективности программы

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- **реакция наставляемого**, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- **изменения в знаниях** и их оценки;
- **изменение поведения** и способа действий в проблемных ситуациях;
- **общая оценка результатов** для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого студент-практикант проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность студента-практиканта является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;

- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества.

Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться **анкеты, опросники, непосредственное наблюдение.**

4) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

Список используемых источников

1. Ошвинцева Н.И. Психологическое сопровождение участников конкурсов и фестивалей // Психологическая газета. – 2008. – 25 декабря. URL: <https://psy.su> (дата обращения: 03.12.2018 г.).
2. Формирование психологической готовности к конкурсам профессионального мастерства: методическое пособие / департамент образования, науки и молодеж. политики Воронеж. обл., Воронеж. гос. пром. - гуманитар. колледж; [сост. А.А. Мерзликина, В. И. Шевлякова]. – Воронеж: ВГПГК, 2018. – 57 с.
3. WorldSkillsRussia [Электронный ресурс]: официальный сайт. URL: <http://worldskills.ru/> (дата обращения: 10.12.2020 г.).