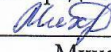



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение БОУ
"Большесибирская основная общеобразовательная школа"


РАССМОТРЕНО
руководитель ШМО
учителей-предметников


Михайлова Д.В.
протокол № 2
от «22» 09 2023г.

СОГЛАСОВАНО
заместитель директора по
УВР

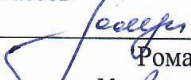

Смердова Т.Л.
«26» сентября 2023г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор


Григорьева З.С.
приказ № 29
от «26» 09 2023г.



РАССМОТРЕНО
руководитель ШМО
учителей начальных
классов


Романова А.И.
протокол № 2
от «25» сентября 2023г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ «Большесибирская ООШ» на 2023-2024 учебный год
(педагог-педагог)

Большие Сибирские 2023 год

Содержание

I. Пояснительная записка.....	3
II. Ожидаемые результаты работы Программы наставничества.....	4
III. Условия реализации Программы	5
IV. Этапы реализации Программы наставничества.....	6
V. Приложения	9

I. Пояснительная записка

Программа наставничества МБОУ «Большесибирская ООШ» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

- письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»);

- приказ Министерства образования и науки УР от 16.02.2022г. № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики».

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми начинающими и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «Большесибирская ООШ» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. На основе данной программы предполагается создание наставниками персонализированных программ наставничества.

Программа содержит схему ИПР (индивидуальный план развития) наставляемого педагога, диагностический инструментарий, необходимый и рекомендуемый для сбора информации с целью ее анализа в процессе реализации данной Программы, а также реализации персонализированных программ наставничества (Приложения).

Целью наставничества является оказание помощи молодому и вновь прибывшему специалисту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

Основные задачи наставничества:

1. оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемых к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

2. формирование потребности наставляемых педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

3. дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях наставляемых;

4. ориентирование наставляемых на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

5. способствовать развитию у наставляемых педагогов интереса к педагогической деятельности;

6. способствовать ускорению процесса профессионального становления наставляемых.

Срок реализации программы – 1 год.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или вновь прибывшего сотрудника (при смене места работы) с опытными и располагающими ресурсами и навыками педагогами, оказывающими первым разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное и партнерское наставничество.

Основные направления деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе ШМО учителей школы.
6. Составление наставляемыми ИПР, их реализация. Работа по самообразованию.
7. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица.
8. Оказание психолого-педагогической поддержки наставляемым.
9. Осуществление наставниками руководства и контроля за деятельностью молодых специалистов.
10. Организация мониторинга влияния Программы на наставляемых и наставников.

Формы и методы работы наставников с наставляемыми:

- беседы;
- индивидуальное и групповое консультирование;
- активные методы (взаимопосещение уроков, мастер-классы, практикумы, диагностика, анкетирование и т.д.);

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого специалиста;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искренне желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

II. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества

1. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, его адаптация в педагогическом коллективе, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов в модели «учитель – учитель».
2. Повышение уровня включенности наставляемых специалистов в учебно-воспитательный процесс образовательной организации.
3. Повышение уверенности педагога в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала.
4. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
5. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения профессиональных трудностей, роста методических практик наставляемых педагогов и т.д.

6. Практическая реализация ИПР.

7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов профессионального и творческого развития, карьерных и иных возможностях участников программы наставничества.

8. Публичное подведение итогов (проведение наставляемыми открытых уроков/внеклассных мероприятий, мастер-классов и др.)

III. Условия реализации Программы

Требования, предъявляемые к наставникам:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с наставляемыми специалистами их индивидуальных планов развития ;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогическими навыками, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

Требования к наставляемым:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

3.2. Принципы работы с наставляемыми

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.3. Кадровое обеспечение

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. **Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

3.4. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация ОО;
- куратор;
- наставники;
- наставляемые.

IV. Этапы реализации Программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовительный	Формирование базы наставляемых	Формирование наставнических пар/групп.
	Формирование базы наставников	
	Создание Программы наставничества МБОУ «Большесибинская ООШ» на 2023-2024 учебный год	Программа наставничества МБОУ «Большесибинская ООШ» на 2023-2024 учебный год
Адаптационный	Проведение круглого стола с наставниками и наставляемыми. Обсуждение запросов/возможностей, формата взаимодействия. Заполнение наставляемыми и наставниками согласий на участие в Программе наставничества	Мотивация наставляемых и наставников. Карта запросов. Согласия на участие в Программе наставничества
	Создание наставниками персонализированных программ наставничества (на основе Программы наставничества МБОУ «Большесибинская ООШ» на 2023-2024 учебный год)	Персонализированные программы наставничества

Формирующий	<p>Проведение куратором наставнической деятельности анкетирования <i>(на начало реализации Программы)</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставляемых; <p>- наставников</p>	<ul style="list-style-type: none"> - сбор информации от наставляемых (для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых); - сбор информации от наставников (для мониторинга эффективности реализации программы)
	<p>Совместная деятельность по реализации персонализированных программ наставничества</p>	<p>Составление ИПР наставляемыми, его реализация. Проведены мастер-классы, беседы, консультации, взаимопосещение уроков, их анализ и др. Оценка промежуточных итогов реализации персонализированных программ наставничества</p>
Завершение Программы наставничества	<p>Проведение куратором наставнической деятельности анкетирования <i>(на конец реализации Программы)</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставляемых; <p>- наставников</p>	<ul style="list-style-type: none"> - сбор информации от наставляемых (для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых); - сбор информации от наставников (для мониторинга эффективности реализации программы)
	<p>Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p>	<p>Отчеты о деятельности наставнических пар/групп</p>
	<p>Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>Проведение наставляемыми открытых уроков (семинаров, мастер-классов и др.)</p>
	<p>Подведение итогов программы</p>	<p>Создание банка лучших</p>

	ШКОЛЫ.	наставнических практик. Отчет о реализации Программы наставничества
--	--------	---

1. Анкета наставляемого (на начало реализации Программы)

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

2. Если да, то где? _____

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. Оцените 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 для 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 от 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? _____

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]

2. Анкета наставника (на начало реализации Программы)

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

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько эффективно Вы сможете организовать запланированные мероприятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Эффективность программы для профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	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. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Что Вы ожидаете от программы? _____

11. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

12. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение, проведение открытых уроков, мастер-классов, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

3. Анкета наставляемого (на конец реализации Программы)

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

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Полезность программы для профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. 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
6. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы ощутили поддержку от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

12. Что оказалось для Вас самым ценным в участии в Программе наставничества?

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

14. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования, участие в профессиональных конкурсах? [да/нет]

4. Анкета наставника (на конец реализации Программы)

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

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько эффективно удалось организовать запланированные мероприятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Оцените включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ваш уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените предполагаемый уровень удовлетворения наставляемого от совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

12. Что оказалось для Вас самым ценным в участии в Программе наставничества?

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

14. Появилось ли у Вас желание и/или силы демонстрировать свой наставнический опыт в дальнейшем? [да/нет]

Диагностический материал для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста

5. Анкета для молодых педагогов

Цели анкетирования: 1. выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в дальнейшем; 2. проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы.

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении занятий

- проведении внегрупповых мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели занятия
- выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия

- мотивировать деятельность обучающихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности
- активизировать обучающихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль обучающихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН обучающихся
- развивать творческие способности обучающихся
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то, в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся
- учет и оценка знаний обучающихся
- психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите) _____

6. Анкета для молодых педагогов

ФИО педагога _____

Цель: выявить способности педагога к саморазвитию. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее соответствует, чем нет;

- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее нет;
- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

- 75-55 - активное развитие;
- 54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;
- 35—15 - остановившееся развитие.

7. Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Ф.И.О. _____

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались; -
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю; -
- другое _____

3. Как строится Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы являетесь инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;

- 80–20 процентов;
 - другое _____
4. Всегда ли наставник может дать ответы на Ваши вопросы?
- да, всегда;
 - нет, не всегда;
 - нет, никогда;
 - другое _____
5. Дает ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорит о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
- да, каждый раз после окончания задания;
 - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
 - да, раз в месяц;
 - нет;
 - другое _____
6. Какие формы совместной работы с наставником являются для Вас наиболее эффективными? _____
7. Какие формы совместной работы с наставником являются для Вас наиболее неэффективными? _____
8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на оставшийся период работы? _____

8. SWOT-анализ

Личностный SWOT-анализ

Ваши внутренние точки опоры

И
С
П
О
Л
Ь
З
У
Е
М

Ваши сильные стороны

Образование, опыт
Деловые качества
Отдельные умения, навыки
Ценности, способности
«Я умею, могу, способен...»
В чем Вы уверены в себе?
На что Вы опираетесь
внутри себя в трудных ситуациях?

S

Ваши слабые стороны

Что Вам трудно?
В чем Вы недостаточно
хорошо разбираетесь?
Что вызывает у Вас дискомфорт?
Чем злоупотребляют другие
люди в отношении Вас?
Что Вы не любите
делать?

W

Р
А
З
В
И
В
А
Е
М

Ваши внешние точки опоры

Д
Е
Л
А
Е
М

Ваши возможности

Чему Вы можете и хотите
научиться?
На что у Вас есть силы,
время, мотивация, средства?
Что Вам доступно и зависит
от Вас?
Что может Вас усилить,
если Вы этому уделите внимание?

O

Что Вам пока недоступно

Что Вам следовало бы сделать,
чему уделить больше времени,
но Вы не можете это сделать?
Что вызывает беспокойство и
Вам неподконтрольно?
В чем у Вас нет контроля?

T

И
С
С
Л
Е
Д
У
Е
М



Пример упражнения для повышения личной эффективности и веры в себя и свои силы. Для его выполнения Вам понадобятся бумага и ручка или карандаш.

1. Вспомните одну из целей, которую Вы перед собой поставили. Это может быть цель из предыдущего упражнения.

2. Начнем с английской буквы S, которая является первой в аббревиатуре S.W.O.T. и символизирует элемент сильные стороны (Strengths). Итак, на листе бумаге составьте список Ваших сильных сторон, которые пригодятся на пути достижения цели. Не стесняйтесь, так как в данном упражнении излишняя скромность ни к чему. Подумайте как о своих профессиональных, так и о личностных качествах. Пусть список состоит минимум из 10 пунктов.

3. Далее буква W, обозначающая слабые стороны (Weaknesses). Составьте список Ваших слабых сторон на пути достижения этой же цели. Постарайтесь быть максимально честными, недостатки есть у всех. Десяти пунктов будет достаточно.

4. Следующий этап O – возможности (Opportunities). В свободной форме опишите позитивные возможности, которые Вам открываются при наличии вышеупомянутых сильных сторон. Например, благодаря Вашей коммуникабельности, Вам легче будет договориться с партнерами о сотрудничестве, или Вы очень организованный человек и поэтому блистательно сможете организовать действия находящиеся в Вашей ответственности. Постарайтесь ничего не упустить и упомянуть все возможности.

5. Последний этап – это T: угрозы (Threats). Работая над этим пунктом, составьте список неблагоприятных событий, которые могут произойти на пути достижения цели в связи с Вашими слабыми сторонами. Например, Вы не сильны в публичных выступлениях, а на пути к цели будет необходимо провести несколько презентаций. Постарайтесь упомянуть минимум 10 вероятных угроз.

6. В завершении, составьте список мероприятий по нейтрализации собственных слабых сторон и связанных с ними угроз, а также по реализации возможностей и полному применению всех Ваших сильных сторон. Обязательно укажите сроки.

9. Индивидуальный план развития под руководством наставника

Форма наставничества: «Учитель – учитель»

Ролевая модель: «Опытный учитель – молодой специалист».

Ф. И. О., должность наставляемого: _____

Ф. И. О., должность наставника: _____

Срок осуществления плана: _____

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
<i>1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</i>				
1.1	<i>Например,</i> провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития	Результат достигнут в полной мере
1.2	<i>Например,</i> провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития		Сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Результат достигнут в полной мере

1.3				
Раздел 2. Вхождение в должность				
2.1	<i>Например,</i> изучить локальные нормативные акты ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность, и др.		Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОО	Результат достигнут в полной мере
2.2	<i>Например,</i> изучить нормативные документы, регулирующие деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностную инструкцию, Положение о ВСОКО		Изучено содержание нормативных документов, регулирующих деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностная инструкция, Положение о ВСОКО	Результат достигнут в полной мере
2.3				
3. Направления профессионального развития педагогического работника				
3.1	<i>Например,</i> изучить психологические и возрастные особенности учащихся 5–7-х классов		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 5–7-х классов,	Результат достигнут в полной мере
3.2	<i>Например,</i> изучить успешный опыт работы с родителями. Изучить методику подготовки и проведения родительских собраний. Освоить приемы вовлечения родителей во внеурочную деятельность		Совместно с наставником подготовлены и проведены два родительских собрания в 8 «Б». Проведен классный час с	Результат достигнут в полной мере

			привлечением родителей «Профессии наших пап и мам»	
3.3				

Подпись наставляемого _____

Подпись наставника _____

Дата _____

Дата _____