«Утверждаю»
Директор МБОУ Игринская СОШ № 4
_____О.В.Бобок
«____»_____2022г.

Персонализированная программа наставничества (модель «учитель – учитель»)

2022-2023 учебный год

Составитель:
Кудряшова Т.Г.,
учитель географии
МБОУ Игринская СОШ № 4
высшей квалификационной категории

п.Игра
2022г.

Пояснительная записка

В современном образовании происходят существенные изменения: обновляются федеральные государственные стандарты, введена новая программа воспитания, реализуется национальный проект «Образование». 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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста, наставляемого является одной из ключевых задач кадровой политики МБОУ Игринской СОШ № 4. В школе разработана целевая модель наставничества, определены педагогические пары: наставник и наставляемый.

Наставляемому учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы наставляемого, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности. Наставничество же предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у Наставляемого необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания и навыки в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставника с наставляемым на уровне общеобразовательной организации.

Срок реализации программы: 6 месяцев.

Цель наставничества: успешное закрепление на рабочем месте наставляемого, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого лица;
- способствовать развитию интереса наставляемого лица к педагогической деятельности;
- приобщить наставляемого к корпоративной культуре образовательной организации.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение занятий наставляемого и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям и итогам года).
4. Помощь наставляемому в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение наставляемого к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

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, стажировки и др.).

Этапы реализации Программы наставничества

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную траекторию самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

План работы наставника и наставляемого
на 2022-2023 учебный год

№	Сроки	Содержание	Форма работы
1	Август	Реализация региональной целевой модели наставничества в МБОУ Игринская СОШ № 4	Педагогический совет
2	Сентябрь	Выявление дефицитов и профицитов, создание единой базы наставников и наставляемых по модели «учитель – учитель» Планирование и организация внеурочной деятельности	Анкетирование, изучение нормативно-правовых документов и методической литературы
3	Октябрь	Формирование пар наставников и наставляемых. Открытие Школы Наставников «Точка опоры», создание сообщества в социальной сети во ВКонтакте. Работа с банком одарённых детей.	Групповая работа в рамках заседания Школы Наставников,
4	Ноябрь	Составление индивидуальной траектории и персонализированной рабочей программы модели «учитель – учитель» в рамках заседания Школы Наставников. Подготовка к МЭ ВсОШ: методы и приёмы.	Составление интеллект-карты Программа Индивидуальные консультации
5	Декабрь	Заседание Школы Наставников. Проведение текущего контроля. Организация внеурочной деятельности.	Индивидуальный отчет, анализ, собеседование
6	Январь	Заседание Школы Наставников. Технология проектной деятельности. Подготовка и участие учащихся в конкурсах разного уровня.	Индивидуальная консультация, изучение методической литературы.

7	Февраль	Заседание Школы Наставников. Технология исследовательской деятельности. Подготовка и участие учащихся в конкурсах разного уровня.	Индивидуальная консультация, изучение методической литературы.
8	Март	Заседание Школы Наставников. Современные образовательные технологии, их использование в работе с одарёнными детьми. Подготовка к успешной сдаче к ОГЭ: разбор трудных вопросов, работа с текстом.	Индивидуальная консультация, изучение методической литературы. Анализ проделанной работы.

Директор МБОУ Игринской СОШ № 4 О.В. Бобок
Куратор Е.Ф. Толченицына
Педагог – наставник Т.Г.Кудряшова
Наставляемое лицо Э.С.Гаврилова