

«Утверждаю»

Директор
МКОУ «Средняя общеобразовательная
школа», с.Щелканово
Юхновский район Калужская область



/Н.М.Абраменкова/
Приказ №
от «09» января 2023 г.

Персонализированная программа наставничества (модель «учитель – учитель»)

Наставляемый: Комина Надежда
Владимировна, учитель начальных
классов

Наставник: Жулькова Нина
Михайловна, учитель
начальных классов, высшая
квалификационная категория

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 школы. 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.

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 уроков 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 получают 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**

№	Содержание	Мероприятия	Сроки	Планируемый результат
1	Собеседование с молодым специалистом, общая характеристика основных проблем начинающего педагога; составление плана работы с молодым специалистом.	Собеседование	август	Выявление профессиональных затруднений
	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении календарного плана, оформление журналов	Анализ документов	сентябрь	Помощь в правильной работе с документацией
	Методическое консультирование: по вопросам методики организации и проведения учебного занятия, подбора необходимой методической литературы, инструкций по ТБ при проведении образовательного процесса, вопросам индивидуального подхода к учащимся с учетом возрастных особенностей, к детям с «особыми образовательными потребностями» и др.	Посещение и анализ серии уроков	Сентябрь-апрель	Выявление недочетов в проведении занятий
	Консультации по эффективным методам и приемам обучения, по успешности педагогической	Изучение и анализ документов, литературы, интернет	Октябрь-апрель	Составление списка необходимой литературы для использования в

	деятельности.	источников и т.п.		работе
	Проведение педагогом-наставником консультаций, семинаров, мастер-классов, открытых занятий (по направлению деятельности)	Посещение, консультирование	Ноябрь-май	Анализ занятий наставника для использования в своей работе
	Активизация деятельности молодого педагога через участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях, мастер-классах, педагогических мастерских	Совместное проектирование занятия (урока, мероприятия)	В течение года	Самостоятельное проведение занятий, с использованием рекомендаций наставника
	Составление подробного плана анализа урока	Посещение и анализ занятий (уроков)	В течение года	Выявление недочетов в своей работе, для улучшения профессиональной деятельности
	Персональный контроль (посещение уроков, собеседование по документации педагога дополнительного образования)	Проведение занятий совместно с наставником	В течение года	Совместная деятельность
	Подготовка документации для повышения квалификации	Организация стажировки, повышение квалификации	В течение года	Повышение профессионального навыка
	Консультации по эффективным методам и приемам обучения, по успешности педагогической деятельности.	Собеседование	март	Сравнение на начало года и конец
	Изучение педагогических потребностей и возможностей молодого специалиста для планирования работы на следующий год. достижения молодого педагога.	Собеседование	апрель	Отзыв молодого педагога о его педагогических потребностях
	Отслеживание результатов образовательной деятельности Диагностика успешности работы молодого педагога	Посещение урока(занятия)	Апрель май	Диагностика профессиональной деятельности
	Методический совет	Анализ	май	Подведение итогов

	«Комплексная оценка результативности программы и корректировка программы»	документов		за год, планирование деятельности на следующий год
--	---	------------	--	--

Директор МКОУ»СОШ»,с.Щелканово
Педагог – наставник
Наставляемое лицо

Н.М. Абраменко
Н.М.Жулькова.
Н.В.Комина

