

Принято
на педагогическом совете
протокол № 4
от 30.09.2024г.

Утверждаю
Директор МБОУ Гавриловская СОШ
Приказ № 318 - од
от 15.10.2024г.
А.А. Косачев



Персонализированная программа наставничества
(Форма педагог-педагог)

Пояснительная записка.

Персонализированная программа наставничества в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

В условиях модернизации системы образования в России 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 педагогом 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.

Решению этих стратегических задач кадровой политики будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего (вышедшего с отпуска по уходу за ребенком) в МБОУ Гавриловская СОШ получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Актуальность

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога (вышедшего из отпуска по уходу за ребенком) и закреплению его в образовательной организации.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и наставляемого;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению наставляемого с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление наставляемого.

Основные виды 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. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.

6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Срок реализации 1 год, октябрь 2024 г – май 2025 г

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества реализуется помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

Таблица 1

**Дорожная карта работ наставника с наставляемым
по реализации перечня мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций**

2024-2025 учебный год				
№	Содержание деятельности	Срок исполнения	Форма отчётности	Планируемые результаты
1	Знакомство с новыми нормативными и локальными актами. Знакомство с программой наставничества	октябрь	Отчет наставника	Умение работать с литературой Вхождение в систему наставничества
2	Теоретическое занятие. Понятия «дополнительная общеразвивающая программа», «календарный учебный график», «планирование занятий». Изучение инструкции по заполнению журналов.	Сентябрь	Составление календарного учебного графика, ведение журналов	Повышение профессиональных компетенций
	Обзорный контроль. Посещение занятий специалиста с целью общего ознакомления	в течение месяца	Анализ посещения занятий	Знакомство с методикой ведения занятий

3	спрофессиональным уровнем работы специалиста.			
4	Посещение занятий наставника, участие в их анализе	В течение года	Отметка в плане работы	Умение вести образовательный процесс
5	Индивидуальные консультации по решению проблем и затруднений	В течение года	Отчет наставника	Повышение профессиональных компетенций
6	Участие в заседаниях школьной методической комиссии	В течение года	Отчет наставника	Повышение профессиональных компетенций
7	Участие в заседаниях педагогического совета	В течение года		Повышение профессиональных компетенций
8	Выбор темы по самообразованию	Декабрь	Выступление на ШМК	Развитие профессиональных навыков
9	Участие в курсах, вебинарах и семинарах, заседаниях	В течение учебного года	Сертификат	Повышение профессиональных компетенций
10	Знакомство с новинками педагогической и методической литературы и участие в обсуждении	В течение учебного года	Выступление на ШМК	Повышение профессиональных компетенций
11	Круглый стол. Подведение итогов работы за год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы специалиста	Май	Отчет наставника	Мониторинг выполнения программы

Ожидаемые результаты:

- повышение профессиональной компетентности педагога;
- совершенствование содержания обучения: внедрение современных форм, методов обучения и воспитания.
- разработка и проведение открытых уроков;
- участие и проведение семинаров, конференций, мастер-классов.

