**Утверждаю:**

Директор МБОУ СОШ № 7

\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Д. Матвеева

приказ от 29.08.2024 № 267

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

педагога – наставника, учителя высшей квалификационной категории Дубчак Л.А.

с молодым специалистом Миронченко И.А.,

**на 2024-2025 учебный год**

Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества по модели «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ СОШ № 7. Молодые специалисты, малоопытные педагоги, педагоги, испытывающие профессиональные затруднения в реализации современных требований к образованию, нуждаются в поддержке и повышении профессиональной компетентности каждого. Новые требования к учителю предъявляет Профессиональный стандарт педагога, вступающий в силу с 01 января 2017 года. Учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя.

Цель педагогического наставничества - создать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость наставляемого получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставника с наставляемыми на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года.

Начало реализации программы наставничества с 02.09.2024

Срок окончания – 30.05.2027

**Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:**

* консультирование (индивидуальное, групповое);
* активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

**Деятельность наставника**

 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 профессионального роста наставляемого, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Ожидаемые результаты для наставляемого:**

* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
* повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);
* эффективное участие наставляемых в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио у каждого наставляемого;
* успешное прохождение процедуры аттестации.

**Принципы наставничества**

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника
* конфиденциальность;
* ответственность;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

**Содержание программы**

**Основные участники программы и их функции**

**Сведения о педагоге–наставнике**
ФИО: Дубчак Людмила Александровна

**Педагогический стаж**: 30 лет

**Место работы**: МБОУ СОШ № 7, город Георгиевск Ставропольского края

**Должность**: учитель начальных классов

**Образование**: высшее

**Квалификационная категория**: высшая

Сведения о молодых специалистах
Молодой специалист: **Миронченко Ирина Александровна**

**Педагогический стаж**: - 0

**Место работы**: МБОУ СОШ № 7, город Георгиевск Ставропольского края

**Должность**: учитель начальных классов

**Образование**: высшее

**Квалификационная категория**: без категории

**Основными принципами работы с наставляемыми являются:**

 **Обязательность** - проведение работы с каждым учителем, приступившим к работе в МБОУ СОШ № 7 вне зависимости от должности и направления деятельности.

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

 **Непрерывность** - целенаправленный процесс развития на протяжении наставнических мероприятий.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития профессиональных качеств учителя и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов;

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

 -знакомить наставляемого со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

 -вводить в профессию (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

 -контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

 -личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

 -участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

**Требования к наставляемому**:

- 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

-повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

 -качественный рост успеваемости и улучшение поведения в преподаваемом классе;

 -сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

 -рост числа собственных профессиональных работ: сценарии уроков и внеклассных мероприятий, методических практик.

**Область применения**

 **Форма наставничества «учитель — учитель»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ФОРМА | ОПИСАНИЕ |
| 1 | Прямой | Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке |
| 2 | Опосредованный | Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. |
| 3 | Индивидуальный | Закрепление за наставником одного наставляемого. |
| 4 | Открытый | Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. |
| 5 | Скрытый  | Наставник незаметно воздействует на наставляемого |

Ожидаемые результаты

* Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.
* Повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии.
* Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.
* Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.
* Использование в работе инновационных педагогических технологий.

**Цель**: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста и малоопытных учителей в условиях современной школы.

**Задачи:**

* помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;
* определить уровень профессиональной подготовки;
* выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
* создать условия для развития профессиональных навыков наставляемых, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
* оказать психологическую поддержку в сложных ситуациях, сформировать стрессоустойчивость;
* развивать потребности у наставляемых педагогов к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Содержание деятельности**:

1. Диагностика затруднений и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков наставником и аспектный анализ.

3. Планирование и анализ деятельности.

4. Помощь наставляемым в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства наставляемых учителей.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

* успешная адаптации начинающего педагога в МБОУ СОШ № 7;
* активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики;
* обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использование в работе инновационных педагогических технологий.

**МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПЛАНИРОВАНИЮ, ОРГАНИЗАЦИИ И СОДЕРЖАНИЮ**

**ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ С НАСТВАЛЯЕМЫМ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | **Содержание деятельности** | **Форма проведения** | **Срок** |
| 1. | Оказание практической помощи в составлении рабочей программы, календарно-тематического планирования | Консультирование | Август2024 г. |
| 2. | Проведение диагностики дефицита профессиональной компетенций | Анкетирование, беседа | Август2024 г. |
| 3. | Разработка персонализированной программы наставничества  | Работа с документацией | Август2024 г. |
| 4. | Консультация по ведению классного журнала, единых требований к орфографическому режиму по русскому языку и математике, ведение дневников | Изучение локальных актов школы | Сентябрь 2024 г. |
| 5. | Консультация «Система оценки предметных и метапредметных результатов» | Анализ документов, беседа, консультирование | Сентябрь 2024 г. |
| 6. | Консультация «Работа с одарёнными детьми» | Анализ документов, беседа, консультирование | Сентябрь 2024 г. |
| 7. | Выбор методической темы по самообразованию | Подбор методической литературы, педагогические сообщества | Октябрь2024 г. |
| 8. | Формирование профессионального портфолио | Консультирование | Весь период |
| 9. | Непрерывное повышение квалификации (вебинары, семинары, участие в МО) | Повышение квалификации  | Весь период |
| 10. | Посещение уроков наставником с аспектным анализом | Урок, самоанализ, методическая помощь | Весь период |
| 11. | Посещение уроков у наставника и опытных учителей школы | Изучение опыта, повышение профмастерства | Весь период |
| 12. | Проведение открытых уроков | Разработка современного урока, практика, методическая помощь | 2025 г. |
| 13. | Практико-ориентированный тренинг «Умные каникулы» | Повышение квалификации | Октябрь 2024 г. |
| 14. | Беседа «Дифференцированная работа со слабоуспевающими детьми, детьми группы риска, пропустившими занятия по болезни | Беседа | Ноябрь 2024 г. |
| 15. | Проведение совместного мероприятия. Акция «Новогоднее чудо» | Подготовка и реализация совместного мероприятия | Декабрь 2024 г. |
| 16. | Практикум «Эмоциональная стрессоустойчивость» для молодого специалиста | Анкетирование, проведение практических упражнений на снятие стресса | Январь 2025 г. |
| 17. | Изучение профессиональных компетенций педагога (срединный срез), коррекция плана работы по необходимости | Анкетирование, беседа | Январь 2025 г. |
| 18. | Развитие навыков публичного выступления | Выступление на заседании МО | Март2025 г. |
| 19. | Проведение совместного мероприятия «Неделя начальной школы» | Консультирование, методическая помощь | Март2025 г. |
| 20. | Практико-ориентированный тренинг «Умные каникулы» | Повышение квалификации | Март2025 г. |
| 21. | Педагогический форум «Стань мастером своего дела» | Обмен опытом, мастер-класс | Апрель2025 г. |
| 22. | Изучение профессиональных компетенций педагога (завершающее анкетирование), проведение рефлексии программы | Анкетирование, беседа, выявление позитивных и слабых сторон наставничества | май |

**Количественные и качественные показатели результатов работы с наставляемыми педагогами:**

Количественные показатели:

- посещение наставником уроков не мене 3-х раз в четверть;

- посещение наставляемых уроков, проводимых наставником или опытными педагогами, не менее 3-х раз в четверть;

- участие в профессиональных дистанционных конкурсах не менее 2-х за год;

- разработка уроков, публикация не менее 2-х за год;

- увеличение числа обучающихся – участников различного уровня конкурсов и олимпиад на 15 %, увеличение количества призеров конкурсов и олимпиад на 10 %.

**Качественные показатели:**

- повышение культуры ведения документации;

- проектирование собственной профессиональной деятельности и деятельности обучающихся;

- овладение методами и приемами проведения обучения с помощью цифровых технологий;

- формирование соответствующего требованиям современной системы образования (методически грамотного, творческого и коммуникабельного) педагога;

- реализация индивидуальной траектории профессионального роста.

**Требуемые ресурсы для реализации «дорожной карты»**:

- диагностики по выявлению сформированности профессиональных и личностных качеств учителя;

- взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования;

- цифровая информационно-коммуникационная среда наставничества и круга их непосредственного профессионального общения;

- психолого-педагогические условия (психологический комфорт, доверие).

**Риски при реализации «дорожной карты»:**

- «слепое» копирование чужого опыта, а не самореализация своих профессиональных устремлений;

Ключевые точки при реализации дорожной карты:

1. Выявление затруднений молодого педагога при помощи анкетирования, беседы (сбор информации), посещение образовательных мероприятий;
2. Совместная деятельность наставляемых и наставника (взаимопосещение занятий, консультирование, оказание методической помощи);
3. Создание портфолио педагога (прохождение курсов повышения квалификации, устранение дефицитов профессиональных компетенций, успешное участие в профессиональных конкурсах, восполнение дефицитов профессиональных компетенций);
4. Подведение итогов работы и анализ эффективности обучения по программе наставничества (анкетирование, беседа, анализ результатов участия педагога в профессиональных конкурсах, динамика профессионального роста, самоанализ педагога).