МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОТУРАНСКОГО РАЙОНА
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Николаевская основная общеобразовательная школа»

УТВЕРЖДЕНО

Директор школы:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.И. Коченюк

Приказ № \_\_\_\_\_\_\_\_

 от \_\_\_.09.2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по УВР

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Демичева

Приказ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от\_\_\_\_\_\_09.2023 г

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

на 2023-2024 учебный год

Тип наставничества: ситуационное наставничество

Наставник: Туманская Наталья Егоровна.Образование: среднее специальное. Квалификация : учитель русского языка и литературы . Стаж работы 30 лет. Первая квалификационная категория .

Наставляемый: Павлов Иван Александрович . Статус: молодой педагог. Образование : среднее специальное. Стаж работы 2года 8 месяцев.

Срок реализации программы 2023 - 2024 уч. год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность

Программа наставничества МБОУ «Николаевская ООШ» создана 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 приоритетом для государства является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Для этой цели создана единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, 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.

Наставничество молодых специалистов – одна из ключевых задач региональной образовательной политики. Начинающие педагоги испытывают трудности в повседневной педагогической практике. Молодому педагогу необходима профессиональная помощь наставника в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей, в процессе адаптации и поиске своего места в педагогическом коллективе образовательной организации.

Важно создавать ситуацию успешности в профессиональной деятельности молодого педагога, способствовать карьерному росту и индивидуальному стилю деятельности, повышению качества образовательного результата учащихся за счет диагностики проблемных зон, развития сильных сторон личности молодого специалиста и оказания ему методической помощи.

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

Основные задачи наставничества:

1. Ознакомить молодых педагогов с корпоративной культурой образовательной организации.
2. Обеспечить социализацию и эффективную коммуникацию молодых педагогов в коллективе.
3. Выявить потенциальные возможности начинающего учителя.
4. Способствовать планированию карьеры молодых педагогов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
5. Использовать эффективные формы повышения профессиональных компетентностей с учетом потребностей, затруднений и достижений молодого педагога.
6. способствовать успешному закреплению в образовательной организации.
7. Оценивать динамику развития профессиональных компетенций молодого педагога.

Направление наставнической деятельности : нормативно- правовое .

 Форма наставничества: «педагог - педагог»

Целью формы наставничества «педагог - педагог» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в школе, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

# Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

* + консультирование (индивидуальное, групповое);
	+ активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 31.05.2024 года.

Промежуточные и планируемые результаты:

* + адаптация начинающих педагогов в учреждении и , как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
	+ активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
	+ повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
	+ обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
	+ совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
	+ использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

Режим работы : очный.

ЭТАПЫ

* Адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации
* Основной (тренировочный).Наставник разрабатывает и реализует программу, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.
* Контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

#  Основные принципы организации наставничества:

* + добровольности и целеустремленности работы наставника;
	+ морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
	+ 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.

План работы наставляемого с наставником

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Направления работы(согласно выявленным дефицитам у наставляемого) | Цель (заполняется по желанию) | Задачи  | Ожидаемые результаты | Меры, мероприятий | Показатели  | Срок выполнения |
| Предметно-профессиональное |  | 1. Изучить содержание УМК и программы. |  Дает описание структуры содержания предмета в преподаваемом классе и во всем цикле обучения | Индивидуальная консультация | Проводит анализ содержания УМК и программы. |  Сентябрь |
|  | Освоение приемов для достижения планируемых результатов по предмету. | 2. Применить на практике приемы для достижения планируемых результатов | 1. Представляет анализ содержания программы и планируемых результатов по предмету.2.Подбирает приемы для достижения планируемых результатов. |  1.Заседание ШМО «Обсуждение теоретического содержания УМК, ключевых понятий темы.  Выделение базового и повышенного уровня»2.Открытый урок у наставника «Логика предъявления предметного материала». 3.Анализ урока.4.Открытый урок у наставляемого.Рефлексия  |  1. Уроки планируются с учетом уровня подготовки учащихся для достижения результатов.3.Подобраны приемы для достижения планируемых результатов. | В течение месяца |