

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 36»**

г. Новокузнецк, ул. Олимпийская, 20

61-27-13

СОГЛАСОВАНО

Куратор, заместитель директора по УВР

_____ Воеводина Н.В.

« _____ » _____ 2023г

УТВЕРЖДАЮ

Директор

_____ Хрипливец Е.В.

Приказ № _____ от « _____ » _____ 2023г

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«Учитель – учитель»
на 2023 – 2024 учебный год**

Наставник: Зотова Галина Николаевна
Наставляемый: Ушакова Лариса Александровна

Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества «Учитель-учитель» (далее – ПН) разработана в соответствии со следующими нормативными документами и методическими рекомендациями:

- ФЗ РФ № 273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2.
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- Указ президента РФ от 27.06.2022 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога Ушаковой Ларисы Александровны во все сферы профессиональной деятельности, способствовать становлению профессиональной деятельности.

Задачи:

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МБОУ «СОШ № 36», ознакомление с традициями и укладом учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в воспитательно-образовательный процесс;
- способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

Этапы и срок реализации программы

Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений молодого педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап – основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Сроки реализации программы: 2023 – 2024 учебный год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым: консультирование, открытые занятия наставника, взаимопосещение уроков коллег, научно-практические семинары, деловые игры, мастер – классы.

Принципы взаимодействия:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Мероприятия программы:

1. Диагностика затруднений педагога и выбор форм организации обучения и воспитания, и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

2. Посещение уроков педагога и определение способов повышения их эффективности.

3. Ознакомление педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

4. Демонстрация педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

для наставляемого: повышение квалификации, рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование.

Успешная адаптация молодого педагога в педагогическом коллективе.

для наставника: эффективный способ самореализации и достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для достижения запланированных эффектов используется в комплексе как традиционный вид наставничества («один-на-один»), где взаимодействие между более опытным и начинающим педагогом происходит в течение определенного продолжительного времени, так и ситуационный вид, где наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Модель взаимодействия: опытный педагог – молодой педагог.

Тема «Выбор индивидуальной линии педагогического роста» (III этап, контрольно-оценочный)

№ п/п	Содержание	Сроки	Ответственный
1.	1. Культура педагогического общения. 2. Микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения»	Сентябрь	Руководитель методического объединения, заместитель директора по УВР, молодые специалисты, педагог - психолог
2.	Коррекция взаимоотношений в педагогической среде. Практикум «Разрешение конфликтов». Посещение уроков молодых специалистов с целью выявления динамики в профессиональном росте.	Октябрь	Педагог-психолог Заместитель директора по УВР Педагоги - наставники
3.	Мастер – класс «Как подготовить обучающихся к научно-практической конференции, участию в олимпиаде». Беседа «Развитие задатков обучающихся в урочной и внеурочной деятельности и возможность оформления проделанной работы в виде научно-исследовательской работы».	Ноябрь	Педагоги - наставники
4.	Методика выявления одарённых детей. Нетрадиционные формы изучения личности ученика.	Декабрь	Заместитель директора по УВР Педагоги - наставники
5.	Лекция «Профессионально значимые личностные качества учителя. Имидж современного учителя»	Январь	Заместитель директора по УВР

6.	Потребность в успехе. Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха?	Февраль	Заместитель директора по УВР Педагоги - наставники
7.	Обмен мнениями по проблеме «Домашнее задание: как, сколько, когда?»	Март	Заместитель директора по УВР Педагоги - наставники
8.	Неделя успехов. Творческий отчет молодых учителей.	Май	Молодые учителя
	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.		
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Индивидуальные консультации. ➤ Консультирование молодых специалистов педагогом – психологом по индивидуальным вопросам. ➤ Изучение опыта работы педагогов школы. ➤ Посещение уроков молодыми специалистами педагогов-наставников (и педагогов школы), обсуждение. ➤ Взаимопосещение уроков. ➤ Участие в мероприятиях различного уровня с целью повышения профессионального мастерства (согласно отдельным планам). 	В течение учебного года	Зотова Г.Н., зам. директора по УВР. Руководитель методического объединения. Педагог-психолог