

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**на 2023/2024 учебный год
МКОУ Морткинская СОШ**

***Составитель:*
Петров П.А.**

Срок реализации: 1 год

2023 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка.....	3-4
II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества.....	4
III. Содержание программы	4-5
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год.....	5-6

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Персонализированная Программа наставничества МКОУ Морткинская СОШ 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 специалист, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого специалиста (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения, призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации.

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

Персонализированная программа наставничества МКОУ Морткинская СОШ (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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 задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления своей деятельности;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МКОУ Морткинская СОШ целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Планирование и анализ своей деятельности
3. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации работы.
4. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе школы.
5. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и трудового потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Гараев Данис Тагирович, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет.

Наставник: Петров Павел Алексеевич

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

-проводить необходимое обучение;

-разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-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 профессиональной и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого с предложениями по дальнейшей работе наставляемого.

Требования к наставляемому специалисту:

- 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;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «педагог – педагог», классический вариант поддержки для приобретения наставляемым необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

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

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация МКОУ Морткинская СОШ;
- куратор системы наставничества МКОУ Морткинская СОШ;
- наставник.

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Срок исполнения
1.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Сентябрь
2.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Сентябрь
3.	Составление и утверждение индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Сентябрь
4.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Октябрь
5.	Определение темы самообразования наставляемого.	Октябрь
6.	Беседа: Педагогические проблемы наставляемого	Ноябрь
7.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Декабрь
8.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Май
9.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Май