МАОУ « СОШ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Принято  на методическом совете школы протокол № |  | Утверждаю:  Приказ № ОД    Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Персонализированная программа наставничества

«Молодой специалист»

**Пояснительная записка**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Участники наставничества | Педагог-наставник –  Молодой специалист – | |
| Форма | Педагог-педагог (взаимодействие: опытный педагог-молодой специалист) | |
| Вид | Традиционное наставничество, индивидуальное, очное | |
| Срок реализации | 1 год (01.09.23 – 31.05.24) | |
| Нормативные документы | 1.Методические рекомендации Минпросвещения РФ по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.  2. Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 04.07.22 № 26-01-06-629 Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования.  3. Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 04.07.22 № 26-01-06-696 Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению и реализации наставничества педагогических работников образовательных организаций, расположенных на территории Пермского края.  4.Приказ управления образования администрации Чусовского городского округа Пермского края от 28.10.22 № 418 Об утверждении Положения и Плана мероприятий по внедрению и реализации наставничества педагогических работников.  5. Положение о программе наставничества педагогических работников в МАОУ «Верхнекалинская СОШ» | |
| Актуальность | Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы. Программа призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации. | |
| Цель | Успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. | |
| Задачи | 1.Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.  2.Формирование потребности Наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.  3.Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого.  4.Ориентирование Наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.  5.Ускорить процесс профессионального становления наставляемого. | |
| Принципы организации наставничества | 1.Добровольность и целеустремлённость работы наставника.  2.Личный пример наставника.  3.Доброжелательность и взаимное уважение.  4.Согласованность в содержании работы.  5.Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного. | |
| Основные виды деятельности | 1.Диагностика затруднений наставляемого.  2.Посещение уроков наставляемого и организация взаимопосещений.  3.Планирование и анализ педагогической деятельности.  4.Помощь в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.  5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.  5.Привлечение наставляемого к участию в работе МО.  6.Демонстрация успешной деятельности опытными учителями.  7.Организация мониторинга деятельности наставляемого. | |
| Планируемые результаты наставничества | Наставляемый:  1.Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении.  2.Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.  3.Повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии.  4.Совершенствование методов работы по развитию творческой деятельности обучающихся.  5.Использование в работе новых педагогических технологий.  Наставник:  1.Обобщение опыта и достигнутых результатов в педагогической среде повышения квалификации. | |
| Риски и пути минимизации | Психологические особенности | Неформальное общение: живые диалоги, стартовое тестирование. |
| Несовпадение ожиданий | Тестирование |
| Низкая мотивация молодого педагога | Постоянная обратная связь. Активная форма взаимодействия: развитие корпоративной культуры, создание ситуации успеха, где виден результат. |
| Формальное отношение наставника к своим обязанностям | Помощь со стороны куратора и МО наставников |
| Большая загруженность наставника | Снижение учебной нагрузки при дополнительной оплате за наставническую деятельность. |
| Критерии оценки выполнения программы | 1.Оценка эмоциональной удовлетворённости от обучения в рамках наставничества (анкета, заполненная молодым специалистом).  2.Оценка знаний, умений, навыков, компетенций, полученных во время реализации персонализированной программы (тестирование).  3.Оценка изменения поведения (наблюдение)  4.Оценка результатов для образовательной организации. | |

Дорожная карта

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Проект, задание | Срок | Планируемый результат | Фактический результат | Оценка наставника |
| Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Раздел 2. Вхождение в должность | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |