## Муниципальное бюджетное образовательное учреждение

##  «Староурюпская основная общеобразовательная школа»

|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНО |
| куратор реализации программынаставничества Кобякова Е.А. 09/09/2023 |

# Персонализированная программа наставничества

**«педагог - педагог»**

# на 2022/2023 учебный год

(9 месяцев)

Наставник: Поморцева Т.А. Наставляемый: Андреев П.Н.

## Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса. В образовательных учреждениях специалисты, не имеющие опыта работы классным руководителем, имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а администрация, воспитанники и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

**Цель:** обеспечить постепенное вовлечение педагога Андреева П.Н., не имеющего опыта работы классным руководителем, 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, 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 педагога, не имеющего опыта работы классным руководителем, 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 реализации программы

Программа наставничества долгосрочная и рассчитана на 1 кчебный год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Этапы реализации программы:

1. этап – адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений педагога, не имеющего опыта работы классным руководителем, 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.

**Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:** консультирование, открытые занятия наставника, взаимопосещение внеклассных мероприятий, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы.

## Ожидаемые результаты:

*для наставляемого:* повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта наставляемого педагога, не имеющего опыта работы классным руководителем, рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к воспитательно-образовательной деятельности. Умение планировать образовательно-воспитательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование. Успешная адаптация педагога в роли классного руководителя.

*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 классным руководителем 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 – педагог, не имеющий опыта работы

классным руководителем,

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **Наставляемый** | **Педагог - наставник** |
| ФИО | Андреев Петр Николаевич | Поморцева Татьяна Анатольевна |
| Образование | среднее профессиональное | среднее профессиональное |
| Какое учебное заведение окончил | Мариинское педагогическое училище | Новокузнецкий индустриально-педагогический техникум |
| Специальность | Учитель физической культуры | учитель начальных классов |
| Педагогический стаж | 2 месяца | 30 лет |
| класс | 5 | 4 |
| Квалификационнаякатегория | высшая | высшая |

В рамках проектировочного этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого. Андреев П.Н. имеет следующие ресурсы: имеет опыт работы тренером, активное участие воспитанников в различных спортивных соревнованиях, имеются базовые знания по воспитательной работе. Но наряду с этим необходимо учесть следующие профессиональные затруднения и дефициты. Андреев П.Н. имеет:

* недостаточные знания нормативно-правовой базы в сфере классного руководства;
* испытывает затруднения при выборе темы самообразования, постановке целей и задач саморазвития;
* недостаточно опыта в организации родительских собраний;
* недостаточно опыта в проведении классных часов.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления педагога, не имеющего опыта работы классным руководителем, на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и педагогом, не имеющим опыта работы классным руководителем, не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления педагога могут вноситься изменения и дополнения.

## План работы педагога-наставника на 2022-2023 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с наставляемым

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Форма работы** | **Содержание** | **Сроки** |
| **1** | Оформление документации классного руководителя в соответствии с требованиями. Изучение нормативно - правовой базы ОО: (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ОО на 2022-2023уч.год). | Консультация, оказание помощи, совместное изучение программ, пособий, оформление документации | Сентябрь |
| **2** | Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышенияквалификации, вебинары, конференции, семинары. | Помощь в выборе темы, собеседование, консультация | Октябрь |
| **3** | Планирование воспитательного процесса в рамках условия введения ФГОС ДО. Проверка календарного планирования воспитательно-образовательной работы. | Консультация, оказание практической помощи | Ноябрь |
| **4** | Примеры способов использования современных здоровьесберегающих технологий | Консультация «Учет возрастных особенностей учеников при организации воспитательной работы». Обсуждение конкретных примеров.  | В течение года |
| **5** | «Педагогическая мастерская». Изучение методики проведения классных часов | Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Учет возрастных особенностей уников при реализацииПрограмм воспитания» | Октябрь Декабрь Март |
| **6** | Организация работы с родителями (законными представителями) учеников. Изучение документации (плана работы с родителями,протокола, родительских собраний). | Помощь в организации родительского собрания, совместных занятий, досугов сродителями. | Февраль |
| **7** | Инновационные технологии и процессы вобучении и воспитании.  | Помощь в подборе литературы и пособий | Март |
| **8** | Мониторинг освоения образовательной программы (знакомство с диагностическиминструментарием, с методами анализа и обобщения полученных данных). | Помощь в проведении | Апрель |
| **9** |  |  |  |
| **10** | Оценка собственного квалификационногоуровня педагогом, не имеющим опыта работы классным руководителем, и педагогом наставником. | Обмен опытом и достижениями. | Май |