

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Кесовогорская средняя общеобразовательная школа имени дважды Героя
Советского Союза А.В. Алелюхина**

Согласовано

Заместитель директора
по УВР

_____ М.А. Галкина
16.08. 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБОУ Кесовогорская СОШ
_____ О.В. Ляшова

Приказ № 143
от 18.08.2023 г.

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Наставник: учитель истории и обществознания
Раздобурдина Татьяна Николаевна

Молодой специалист: Алферова Наталья Игоревна

1. Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на обновленный ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом вновь прибывшим в образовательную организацию.

Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ Кесовогорская СОШ в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП ООО, ООП СОО рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, электронным журналом.

Цель индивидуальной программы наставничества: создание организационно-методических условий для успешной адаптации вновь прибывшего специалиста в ОУ в условиях современной школы и организация помощи по работе с детским коллективом.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

1. Содержание деятельности.

Основные участники программы и их функции

Наставляемый:

Алферова Н.И., вновь прибывший специалист находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которой необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для молодого специалиста:

учитель истории и обществознания педагог - наставник Раздобурдина Т.Н.

Направления деятельности наставника:

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет

следующие **функции:**

- **Планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям

обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;

- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;

Форма наставничества «Педагог – педагог»

Вид наставничества: индивидуальное наставничество.

Модель (тип): *взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»*: поддержка опытного педагога для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Срок реализации программы: 1 год.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодого специалиста;
- повышение уровня закрепляемости молодого специалиста в образовательной организации.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др).

2. Организация наставничества

Этапы деятельности наставника:

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

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

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

Работа с молодым специалистом строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

3. План работы (Дорожная карта) педагога-наставника, учителя Раздобурдиной Татьяны Николаевны с молодым специалистом Алферовой Натальей Игоревной на 2023-2024 учебный год

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Алферова Наталья Игоревна
Образование:	Среднее профессиональное
Какое учебное заведение окончил:	ГБОУ СПО «Бежецкий колледж им. А.М. Переслгина»
Год окончания учебного заведения:	2015
Специальность по диплому:	Учитель начальных классов
Педагогический стаж:	7 лет
Место работы:	МБОУ Кесовогорская СОШ
Должность:	Учитель
Учебная нагрузка:	9 часов
Классы:	9 «А», 9 «Б», 9 «В»
Квалификационная категория:	Без категории

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Раздобурдина Татьяна Николаевна
Образование:	Высшее
Какое учебное заведение окончил:	Калининский гос. университет
Год окончания учебного заведения:	1987
Специальность по диплому:	Преподаватель истории и обществоведения
Педагогический стаж:	44 года
Место работы:	МБОУ Кесовогорская СОШ
Должность:	учитель
Учебная нагрузка:	29 часов
Классы:	5 «Б», 5 «В», 6 «А», 6 «В», 7 «Б», 10, 11
Квалификационная категория:	высшая

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы
1. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	«Основные проблемы молодого педагога, пути их решения»	Индивидуальные беседы (сентябрь); Знакомство с опытом работы по индивидуальному образовательному маршруту других учителей (октябрь)
	Составление индивидуального	Практическое занятие (ноябрь)

	образовательного маршрута	
2. Проектная и исследовательская деятельность	«Организация проектной и исследовательской деятельности по урокам и во внеурочное время»	Работа молодого педагога в составе творческой группы в рамках проектной деятельности в течение уч. года

Содержание мероприятий

Сентябрь - 1. Изучение обновленных ФГОС ООО, СОО, рабочих программ, календарно-тематического планирования.

2. Оказание помощи в разработке входного контроля по предметам.

Октябрь - 1. Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.

2. Оказание помощи в подготовке учебных проектов

Ноябрь - 1. Практикум «Обучение составлению отчётности по окончанию триместра».

2. Оказание помощи в составлении ИОМ

Декабрь - Беседа «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности».

Январь - 1. Предупреждение педагогической запущенности учащихся.

2. Практикум «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися».

Февраль - Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда».

Март - Практикум «ВПР. Что это?».

Апрель - Подготовка к итоговым контрольным работам.

Май - Подведение итогов работы за год.