

Утверждаю
Директор МБОУ «Центр образования
им. В.Г. Ардзинба а. Кара-Паго»

Мухомова Ф.М.



**Муниципальная бюджетная общеобразовательная
организация
«Центр образования им. В.Г. Ардзинба а. Кара-Паго»**

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«ВЕКТОР РОСТА»
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2022 - 2023 учебный год**



ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя, . Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации.

Программа обоснована реализацией национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы». Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у Наставляемого необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания и навыки в области предметной специализации и методики преподавания.

В рамках реализации персонализированной программы наставничества, наставник выполняет роль «Наставника-консультанта» – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Цель наставничества: успешное закрепление на рабочем месте наставляемого, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных обязанностей;
- формировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого лица;
- приобщить наставляемого к корпоративной культуре образовательной организации;
- провести диагностику затруднений наставляемого;
- составить индивидуальный план мероприятий (дорожную карту) для наставляемого;

- осуществить рефлексию процесса достижения результатов по каждому из дефицитов, выявленных на диагностике;
- наладить взаимодействие наставляемого с педагогами и родителями;
- подведение итогов, составление плана на следующее полугодие.

Сведения о наставнике и наставляемом

Наставник: Ионова Балина Хаджи-Муратовна.

Наставляемый: Ристова Фатимат Муратовна.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

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

Этапы реализации персонализированной программы наставничества

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, совместно с наставляемым определяет степень сформированности ключевых компетенций учителя (колесо баланса), проводит диагностику (опросный лист по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника).

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с наставляемым анализирует результаты диагностики, разрабатывает и реализует персонализированную программу наставничества, составляет дорожную карту, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную траекторию самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник совместно с наставляемым анализирует динамику изменений, составляет дорожную карту с учетом полученных результатов, ставит цели и задачи для дальнейшей работы.

Виды наставничества

Проанализировав проблемные ситуации, возникающие у наставляемого, было принято решение выбрать следующие формы взаимодействия:

- Эпизодическое наставничество
- Целеполагающее наставничество
- Ситуационное наставничество

Чтобы избежать сопротивления со стороны наставляемого, будут включены элементы кураторской методики, что позволит создать благоприятную психологическую обстановку и будет способствовать созданию доверительных отношений между наставником и наставляемым.

Планируемые результаты

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает наставляемый;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим коллективом и родителями;
- трансляция опыта (выступления по методической теме, публикации, участие в конкурсах)
- участие в конкурсах профессионального мастерства
- формирование устойчивой мотивации к дальнейшему саморазвитию и профессиональному росту.

План работы на 2022- 2023 учебный год.

№	Тема	Содержание	Сроки
1 этап			
1	Диагностика профессиональных затруднений	Составления колеса баланса педагогических компетенций , диагностика профессиональной подготовки «Анкета»	Сентябрь- октябрь
2 этап			
2	Дорожная карта	Анализ результатов диагностики, составление дорожной карты наставляемого	Сентябрь
3	Организация встреч наставника и наставляемого	Систематическая работа с дорожной картой, корректировка маршрута и форм работы, изучение методической литературы, ситуационное взаимодействие с наставляемым, в случае необходимости, посещение уроков, промежуточный контроль	В течении года
3 этап			
4	Итоговый контроль	Повторный анализ колеса баланса педагогических компетенций, анализ результатов диагностики, встреча-беседа о степени удовлетворенности наставляемого результатами участия в программе, формулировка целей и задач на следующее полугодие	Май- июнь