

**Муниципальное образовательное учреждение:
средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя**

СОГЛАСОВАНО:

Утверждено

Заместитель
директора по УР

Директор МОУ: СОШ №15

_____ Е.В. Князева
«___» _____ 2022 г.

_____ О.В.Кузнецова

Приказ №___ от «___» _____ 2022 г.

Персонализированная программа наставничества вариант запроса на профессиональное
самоопределение.

Форма наставничества «Учитель – учитель»

Вариант "опытный педагог – педагог, испытывающий проблемы"

Срок реализации программы 6 месяцев, декабрь 2022 - май 2023 уч. г

Техника наставничества – коучинг.

Основной инструмент – план действий по внедрению решения.

Наставник: Иванова Лариса Евгеньевна

Наставляемый: Викулова Валентина Александровна

Куратор: Кузнецова Ольга Владимировна

Год разработки программы: 2022

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Раздел 1. Общие положения.

Цель: повышение компетенции педагога в вопросе организации проектной и исследовательской деятельности учащихся в контексте новых ФГОС.

Задачи:

1. Восполнить компетентностные дефициты педагога внутри педагогической среды одной образовательной организации
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса на основе проектно – исследовательской деятельности учащихся.
3. Помочь наставляемому выработать понимание, каким образом он может достичь поставленной цели.
4. Помочь найти ответы на вопросы внутри «самого себя» - наставляемого, а также раскрыть его навыки и способности.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога, через изучения инновационных методик и технологий.

Этапы работы:

1. Постановка цели и осознания ее реальности. Наставляемый должен определить свою цель, а наставник - донести до него осознание реальности ее осуществления.
2. Анализ необходимых составляющих успеха. Нужно понять, что необходимо для того, чтобы достичь цели. Качества, средства для реализации и так далее.
3. Анализ имеющихся возможностей. Это и есть сильные стороны наставляемого. То есть, это те навыки, которые у наставляемого уже развиты на должном уровне. Важно их быстро определить и создать условия, чтобы наставляемый сам к ним пришел.
4. Определение путей достижения целей, выбор стратегии. Важно не только расписать стратегию и найти все необходимые дороги, но и научить наставляемого составлению своего расписания, плана. То есть, человек должен понять, что очень важно структурировать свою жизнь. Необходимо составлять планы на день, на неделю, на месяц, на год, на десять лет. Важно хотя бы примерно представлять свою жизнь через определенный период времени. Считается правильным на этом этапе - чтобы клиент понял важность структурирования и осознал все преимущества составленной стратегии.
5. Мониторинг достижения цели и анализ результата. Основная задача наставника – наблюдать. Это довольно трудоемкий процесс: тщательно следить за каждым действием наставляемого, чтобы он не совершил огромных ошибок.

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества

	Права	Обязанности
Наставник	Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. - Защищать профессиональную честь и достоинство. - Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения. - Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества. - Получать психологическое сопровождение. - Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.	- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности. - Разработать совместно с наставляемым план наставничества. - Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития. - Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. - Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее. - Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия. - Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения. - Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его. - Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора - Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Наставляемый	Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. • Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур. • Рассчитывать на оказание психологического сопровождения. • Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества. • Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.	Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности. • Разработать совместно с наставляемым план наставничества. • Выполнять этапы реализации программы наставничества.
Куратор	контроль проведения программ наставничества	мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Нормативными требованиями, согласно документу «Методология (целевая модель) наставничества утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145: будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

В результате реализации программы наставляемый будет иметь уверенность в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Владеть инструментами для повышения уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния и роста числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Раздел 4. План взаимодействия пары наставник – наставляемый.

№ п/п	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат	Форма отчётности	Срок отчетности

Во время обучения наставнику рекомендуется с наставляемым, провести встречи, посвященные:

знакомству – анкетированию;

планированию будущей работы;

решению конкретной задачи;

решению внезапно возникшей проблемы;

психологической готовности к инновациям;

завершению программы наставничества.

Раздел 5. Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества.

Мероприятия	Цель	Формы	Сроки	Результат
Встреча – знакомство. Закрепление договоренностей.	Выявить сильные и слабые стороны	Анкетирование	03.12.22	Дневник наставляемого. Таблица плюсов и минусов. График встреч
Определение четких целей, задач	Составление плана деятельности	Совместная деятельность	10.12.22	План мероприятий
Изучение теоретического материала по теме	Повышение компетенции в изучаемом вопросе	Совместная деятельность. Самообразование	17.12.22	Конспект основных понятий.
Изучение практического материала по теме.	Повышение компетенции в изучаемом вопросе	Совместная деятельность. Самообразование	24.12.22	Конспект основных понятий.
Проверка знаний	Выявить возникшие пробелы и проблемы.	Тестирование	24.12.22	Корректировка плана на январь, по результатам теста.
Внедрение теории в практику.	Разработка алгоритма работы учителя по теме	Анализ, беседа.	14.01.23	Алгоритм
Взаимопосещение уроков	Увидеть на практике опыт другого учителя	Практика	21.01.23	План – конспект урока
Составление технологической карты урока	Закрепление полученного опыта	Совместная деятельность.	28.01.23	Технологическая карта урока – как образец.
Внеурочная работа с учащимися по предмету	Внедрить опыт по подготовке учащихся к проектной и исследовательской деятельности	Практическая деятельность педагога	С 28. по 04.02. 23	Список учащихся задействованных в работе

Проведение открытого урока с применением новой технологии	Закрепление на практике полученных знаний	Практическая деятельность педагога	До 10.03.22	Видео открытого урока
Анализ деятельности	Выявить трудности и положительные моменты	Беседа	10.02.23	Самоанализ урока
Написание статьи по изученной теме	Поделиться опытом	Беседа по составлению статьи	17.02.23	Статья
Выступление на ШМО	Повысить уверенность в своих способностях	Консультация	24.02.23	Фото выступления, видео съёмка выступления.
Завершение программы	Мониторинг достижения цели и анализ результата	Анкетирование	28.02.23	Анкета

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

1. План внедрения проекта «Целевая модель наставничества в образовательной организации»
2. Положение о наставничестве.
3. Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО.
4. Протокол заседания Педагогического совета.
5. Приказ об утверждении плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта.
6. Приказ об утверждении Положения о наставничестве.
7. Приказ о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества.
8. Приказ о формировании наставнических пар/ групп.
9. Приказ о проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества.