

**Персонализированная программа наставничества МКОУ ХМР «СОШ д.Согом»
на 2023-2024 учебный год**

Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Руководитель-педагог». Организация наставнической деятельности «Руководитель-педагог».

Цель: создание условий для работы и профессионального роста вновь прибывшего специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в коллектив образовательной организации педагога.

Задачи:

- обеспечить полноценную адаптацию вновь прибывшего специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- адаптировать вновь прибывшего педагога, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;
- совместно планировать работу с вновь прибывшим педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

Основные нормативные правовые акты:

- Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского района.
- Приказ о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МКОУ ХМР «СОШ д.Согом».
- Положение о наставничестве в МКОУ ХМР «СОШ д.Согом».
- Приказ о наставничестве в МКОУ ХМР «СОШ д.Согом» на 2023-2024 учебный год.

Пояснительная записка.

Персонализированная программа наставничества «Руководитель-педагог» определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации 1 учебный год.

Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч: ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Задача наставника: обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Режим работы: онлайн, очный, смешанный. Основные компоненты:

- основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте
- психолого-педагогические,
- методические,
- ИКТ - компетенции,

- цифровизация образования,
- внеурочная и воспитательная деятельность,
- здоровьесбережение обучающихся.

-конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого.

При необходимости куратор реализации персонализированной программы наставничества совместно с наставником может вносить изменения в программу или план мероприятий.

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

Сведения о вновь прибывшем специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Гольшева Ирина Владимировна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	учитель математики
Педагогический стаж:	14
Место работы:	МКОУ ХМР «СОШ д.Согом»
Должность:	Учитель математики
Учебная нагрузка:	18 часов
Классы:	5-11 классы
Квалификационная категория:	нет

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Горбунова Вера Ивановна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Тобольский государственный педагогический институт
Год окончания учебного заведения:	1999
Специальность по диплому:	Учитель начальных классов
Педагогический стаж:	30 лет
Место работы:	МКОУ ХМР «СОШ д.Согом»
Должность:	директор
Учебная нагрузка:	1,0 ставки
Классы:	5-11
Квалификационная категория:	высшая

План мероприятий

в рамках наставничества «Руководитель-педагог» в МКОУ ХМР «СОШ д.Согом»

№	Мероприятия	Виды, форма деятельности	Этапы Деятельности направления деятельности	Ожидаемые результаты	Критерии оценивания эффективности мер	Отметка о выполнении
1	<p>Организация наставнической деятельности «Руководитель-педагог» Цель: создание условий для работы и вновь прибывшего специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность педагога.</p> <p>Знакомство с обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю с правилами внутреннего трудового распорядка, ОТ и ТБ; знакомить вновь прибывшего педагога с расположением учебных классов, кабинетов, помещений</p>	<p>Взаимодействие «опытный педагог – прибывший специалист»</p>	<p>Формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию - развитие коммуникативных способностей</p>	<p>укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов, желающих их продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации</p>	<p>Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета.</p>	
2	<p>Разрабатывать совместно наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом</p>	<p>Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают</p>	<p>Повышение психолого-педагогического уровня деятельности ; повышение научно-методического</p>	<p>улучшение психологического климата в образовательной организации; повышение методической</p>	<p>На основании входного анкетирования составление плана работы, согласование</p>	<p>В течение 1 четверти</p>

	уровня его научной, методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»	затруднение или необходимость получить консультацию от наставника	уровня деятельности	компетентности; научить грамотно, оформлять школьную документацию	наставника и наставляемого педагога.	
3.	Изучать деловые и нравственные качества вновь прибывшего педагога, его отношение к проведению занятий. К коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности	Наставник	Повышение научно-методического уровня деятельности	качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого; улучшение психологического климата в образовательной организации	Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий.	В течение года
4.	Консультировать по поводу с вновь прибывшим педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий	Формами организации работы: тематические педсоветы семинары методические консультации.	Углубление научно-профессиональных знаний	Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации	Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, положительные стороны может отметить.	В течение года
5.	Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.	Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий	Освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	Рост числа педагогов, преодолевших профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, нашедших новые возможности профессионального развития	Составление анализа мероприятия, которые посетила у наставника. Разбор и анализ мероприятия.	В течение года

				Повышение научно- методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т.д. широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства)		
6.	Участвовать в обсуждении вопросов связанных с педагогической и общественной деятельностью вновь прибывшего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	При проведении ШМО выступить Подчеркнуть положительные стороны в работе вновь прибывшего педагога.	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога	Отработка навыком представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	
7.	Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации вновь прибывшего педагога, результативности его профессиональной деятельности	Помогать проводить мероприятия просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий	Изучение траектории работы наставляемого педагога.	Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству	Анализ в качестве отчета или в устной форме.	Раз в четверть
8.	Подводить итоги профессиональной адаптации вновь прибывшего педагога с предложениями по дальнейшей работе	Представлять деятельность наставляемого педагога на педагогических советах.	Мотивация наставляемого педагога. Показ достижений и развитие методической, воспитательной его работы	Повышение траектории обучения	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на педагогическом совете. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	Раз в полугодие
9.	Привлекать наставляемого к Участию в мероприятиях,	Представлять презентацию о	Повышение мотивации методического мастерства.	Повышение уровня включенности вновь	Анализ посещенных мероприятий	В течение года по графику.

	связанных с реализацией персонализированной программы наставничества. Включить план предметной недели.	работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы		прибывшего педагога в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;		
10	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого	Проходить квалификационные курсы, выполнять работы по наставничеству	Освоение корпоративных норм поведения, развитие коммуникативных способностей	Выявлять возникающие вопросы и решать по мере их поступления	Анализ пройденных курсов, разбор вопросов, которые возникли при прохождении курсовой подготовки или проведенных мероприятий	По графику
11	В составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого педагога и иных оценочных или конкурсных мероприятиях.	Посещать делать деятельность и квалификационные курсы наставляемого.	Диагностика успешности работы вновь прибывшего специалиста.	Повышение педагогического мастерства наставляемого педагога	Творческий отчет наставляемого педагога	По графику