*Приложение №1*

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №65 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ФРАНЦУЗСКОГО ЯЗЫКА ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО  Решением Общего собрания  от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Протокол №\_\_\_  Учтено мнение Совета родителей | УТВЕРЖДАЮ  Директор ГБОУ школы №65  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н. Базунова  Приказ №от «\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_ |

**Персонализированная программа**

**на 20 /20 учебный год**

учителя – наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

над молодым специалистом\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Пояснительная записка**

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности.

Программа наставничества «Педагог-педагогу» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов.

**Цель и задачи программы**

Цель программы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в ГБОУ школе №65 и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

Задачи:

-выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;

-создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

-оказание помощи в ведении документации учителя.

**Реализация целевой модели наставничества**

1. Срок реализации Программы 1 год.

2.Участники Программы: молодые педагоги.

3. Портрет участников.

Наставник: Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник 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. Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

4. Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. 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, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получает 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.

5. Оцениваемые результаты:

• 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;

• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

• рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации). 6. Режим работы: очный, онлайн.

Область применения в рамках образовательной программы.

**Содержание деятельности**:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.

3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).

4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;

-повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;

- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;

-совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

-использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;

-умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Содержание | Сроки | Форма работы | Привлекаются к решению вопроса | Анализ результатов выполнения направления наставни  чества |
| Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов.  1. «Мой портрет» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) (Приложение 1)  2. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя.  3. Инструктаж по работе с электронным журналом.  4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.  5. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.  6.Методы и организационные формы обучения.  Рациональное применение методов обучения.  Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).  Выбор приоритетной методической темы для самообразования  Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы. Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся.  Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.  Работа по организации развития и совершенствования кабинета. Работа с дневниками учащихся. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в конкурсах, оформление заявки и необходимых документов. Проектная работа на уроках и во внеурочное время.  Наблюдение за коммуникативным поведением учителя.  Знакомство с новыми педагогическими технологиями 1) Организация самостоятельной работы на уроке.  2) «Портфолио» учителя.  Формы и методы организации внеурочной деятельности.  Выступление молодого специалиста на заседании ШМО о состоянии работы по теме самообразования.  Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся.  Отчѐт о результатах работы по теме самообразования. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.  Отчет наставника о работе за год. | сентябрь/  октябрь  октябрь  ноябрь  ноябрь/  декабрь  декабрь  в течение учебного года  февраль  март  апрель  май | методический совет  консультации,  собеседование, моделирование  работа наставника и молодого специалиста  практикум  работа наставника и молодого специалиста  наблюдение, анализ  работа наставника и молодого специалиста  консультация  работа наставника и молодого специалиста  собеседование | директор, заместитель директора  заместитель директора, руководитель ШМО  руководитель ШМО  заместитель директора  руководитель ШМО |  |

**Приложение**

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность **наставляемого** сотрудника

Квалификационная категория

Должность

Образование

Какое учебное заведение окончил, факультет

Год окончания

Квалификация по диплому

Педагогический стаж

Год последней аттестации

Нагрузка

Ф.И.О. и должность **наставника**

Квалификационная категория

Должность

Образование

Какое учебное заведение окончил, факультет

Год окончания

Квалификация по диплому

Педагогический стаж

Год последней аттестации

Нагрузка

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.