

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Факельская средняя общеобразовательная школа  
(МБОУ Факельская СОШ)

Рассмотрено на заседании  
школьного метод. объединения  
Протокол № 1 от 30.08.2023 г

Принято на заседании педсовета  
Протокол № 1 от 30.08.2023 г.

Утверждена

Приказом директора  
МБОУ Факельской СОШ  
от «30» 08.2023 г. № 181  
Э.А.Касаткина



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА**  
наставничества (форма педагог – педагог)  
2023 – 2024 учебный год

Составитель:  
Гильмутдинова Л.А.,  
учитель географии  
МБОУ Факельской СОШ,

## Пояснительная записка

В современном образовании происходят существенные изменения: обновляются федеральные государственные стандарты, введена новая программа воспитания, реализуется национальный проект «Образование». Школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

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. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций — общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции, т.е. способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. Метакомпетенцию можно рассматривать как «фактор, единственно способствующий развитию профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно».

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 МБОУ Факельской СОШ. В школе разработана целевая модель наставничества, определены педагогические пары: наставник и молодой специалист.

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. Наставничество же предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (далее Наставляемого лица) 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.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

**Цель наставничества:** успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, 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 трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формировать потребность Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к

педагогической деятельности;

- приобщить Наставляемое лицо к корпоративной культуре образовательной организации.

### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям и итогам года).
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

### **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, стажировки и др.).

### **Этапы реализации Программы наставничества**

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 наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную траекторию самосовершенствования.

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

### **Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.**

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица 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.

### **Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:**

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- закрепление молодого специалиста в сфере образования, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
  - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
  - рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

## **Планируемые мероприятия реализации программы наставничества 2022 – 2023**

### **учебный год**

#### **Сентябрь**

##### Инструктаж:

- Нормативно – правовая база МБОУ Факельской СОШ (программы, локальные акты, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.
- Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно- воспитательной деятельности.
- Подписание соглашения между наставником и наставляемым

##### Беседа:

Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.

Работа с УМК. Методической литературой. Структура урока. Конспект урока.

Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.

Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.

Профессиональные дефициты молодого педагога, анкетирование. Профессиональный запрос на КПК.

##### Консультации:

Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС. Технологическая карта урока, конспект урока.

Рабочая программа воспитательной работы МБОУ Факельской СОШ. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства). Коллективный договор. Система стимулирующих выплат.

##### Практическое занятие:

- Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:
- составление рабочей программы по предмету;
- составление рабочей программы ДО (по необходимости);
- работа с учебно- методической литературой;
- работа в АИС «Электронная школа».
- Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- Разработка технологической карты урока.

#### **Октябрь**

##### Беседа

- Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.
- Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы (по необходимости)
- Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.
- Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД, ДО (еженедельно).

- Лучшие традиции школы.
- Работа молодого педагога в ШМО.
- Определение темы по самообразованию.

#### Консультации:

- Взаимодействие учителя –предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.
- Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ.
- Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.
- Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.
- По текущим проблемам реализации рабочих программ.

#### Практическое занятие:

- Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС.
- Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- Посещение уроков молодого педагога.

### **Ноябрь**

#### Беседа:

- Педагогические проблемы молодого специалиста.
- Участие в общественной жизни школы.

#### Консультации:

- Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
- Дифференцированное обучение.
- Критериальная оценка знаний обучающихся.

#### Практическое занятие:

- Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".
- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей – стажистов.
- Посещение уроков молодого педагога.

### **Декабрь**

#### Беседа:

- Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
- Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога)

#### Консультации:

- Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;
- Эффективность реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличие классного руководства).
- «Здоровьесберегающие технологии».
- Качественная рефлексия урока.

#### Практическое занятие:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- Посещение уроков молодого педагога.

Круглый стол: «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».

## **Январь**

### Консультации:

- Личностно –ориентированное обучение. Дифференциация образования.
- Олимпиадное движение школьников.
- Портфолио ученика.

### Практикум:

- Посещение уроков.
- Методическая разработка: «Мой открытый урок».
- Подготовка к декаде молодого учителя.

## **Февраль**

### Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

### Консультации:

- «Проектная деятельность учителя».
- Виды уроков.
- Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.

## **Март**

### Консультации:

- Текущие проблемы организации УВП.
- Корректировка рабочих программ.
- «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»;

### Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- Открытое занятие молодого специалиста.

### **Апрель**

Практикум: «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление молодого специалиста на ШМО по теме самообразования)

### **Май**

#### Круглый стол в кабинете директора:

«От молодого специалиста к успешному педагогу»:

- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица

### Практикум:

- Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.
- Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.
- Мониторинг результатов деятельности (анкетирование).

### Консультации:

Разработка рабочих программ на 2022-2023уч.г.

### **2022-2023 учебный год**

#### 1-я четверть

1. Профессиональные дефициты молодого педагога, анкетирование. Профессиональный запрос на КПК.
  2. Коррекция индивидуального плана развития молодого специалиста.
  3. Посещение уроков молодого специалиста с целью формирования дифференцированного и индивидуального подхода.
  4. Посещение уроков коллег молодым специалистом с целью формирования дифференцированного и индивидуального подхода.
  5. Олимпиадное движение школьников.
- Портфолио ученика.

#### 2-я четверть

1. Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
2. Изучение программы воспитания.
3. Составление календаря воспитательных дел класса.

#### 3-я четверть.

1. Подготовка к фестивалю открытых уроков молодых педагогов.
2. Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога).
3. Текущие проблемы организации УВП.

#### 4-я четверть.

1. Фестиваль открытых уроков молодых педагогов.

2. Мониторинг деятельности наставника и наставляемого, выявление точек роста.
3. Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица.

**Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества**

- К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:
- Положение о наставничестве в ОО;
  - приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
  - персонализированная программа работы Наставника с Наставляемым лицом;
  - отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица.









