

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Орлеанская основная общеобразовательная школа»  
Благовещенский район Алтайский край*

*УТВЕРЖДАЮ*

*Директор МБОУ ОООШ*

*Козырко О.В.*

*Приказ от 01.09.2023*

*№ 15*

***Персонализированная программа наставничества  
на период с 01.09.2023 до 31.05.2024***

**Наставляемый:**

**Герстнер А.,  
учитель физической  
культуры  
МБОУ ОООШ**

**Наставник:**

**Михайлютенко Н.И.,  
учитель начальных  
классов  
МБОУ ОООШ**

село Орлеан 2023г.

## **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 МБОУ ООШ.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи сведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

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.

Решению стратегических задач кадровой политики МБОУ ООШ будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество 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 в области предметной специализации и методики преподавания.

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

Срок реализации программы: 1 год

### **1. Актуальность программы**

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена *введением обновленных ФГОС ООО; организацией адаптации молодого специалиста*

**2. Цель программы:** *развитие (совершенствование, формирование) профессиональных компетенций педагогических работников в предметной области, 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. Наставник оказывает методическую поддержку по конкретному предмету – начальные классы. (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).*

**Основными задачами наставничества являются:**

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

**3. Краткое описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества**

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения *персонального* вида наставничества с использованием следующей формы:

*наставник - учитель предметник*

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:**

§ консультирование (индивидуальное);

§ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

**Принципы наставничества**

- § добровольность;
- § гуманность;
- § соблюдение прав молодого специалиста;
- § соблюдение прав наставника;
- § конфиденциальность;
- § ответственность;
- § искреннее желание помочь в преодолении трудностей.
- § взаимопонимание;
- § способность видеть личность.

#### **4. Программа наставничества:**

##### **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).
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.

##### **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;

**рост** числа специалистов, 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.

**Программа наставничества**

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
<b>1. Выявление профессиональных затруднений педагогических работников</b>					
	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми педагогом.	<i>Собеседование</i> Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста. Инструктаж. Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.	сентябрь	Михайлютенко Н.И.	Определение перечня дефицитных компетенций, требующих развития; формулирование перечня тем, консультаций с наставником  Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Создание индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста
	Выявленные затруднения в ведении документации и	<i>Анализ документов</i> Нормативно – правовая база МБОУ ООШ (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего	октябрь	Михайлютенко Н.И.	Создание индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста Компетентность молодого

		распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.			специалиста в использовании школьной документации. Передать опыт оформления документации, сопровождающей деятельность педагога
Выявленные профессиональные затруднения в проведении урока, имеет нарушения в последовательности этапов.	<i>Посещение и анализ серии уроков</i> Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока наставляемого. Разработка памяток	ноябрь-декабрь	Михайлютенко Н.И.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа	
2. Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников					
Затруднения в поиске информации	<i>Изучение и анализ документов, литературы, интернет источников и т.п.</i> Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; обсуждение и обмен полезной информацией в виде методической литературы, ссылок на полезные материалы в интернете	сентябрь-октябрь	Михайлютенко Н.И.	Знание и владение документами образовательного характера; умение ориентироваться в интернет-пространстве в поисках необходимой информации	
Затруднения в проведении мероприятий, уроков, занятий	<i>Посещение (организация) мастер-класса, консультирование</i> Взаимопосещение уроков, занятий внеурочной	январь	Михайлютенко Н.И.	Повышение профессионализма через использование обучающихся консультаций, курсов повышения квалификации,	

		деятельности и внеклассных мероприятий в наставнических парах анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской»; проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности.			вебинаров, мастер-классов.
	Адресная помощь в проектировании урока	<i>Совместное проектирование занятия (урока, мероприятия)</i>	февраль март апрель	Михайлютенко Н.И.	Наставляемый получит необходимые для профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.
	Анализ занятий с целью оказания адресной профессиональной помощи	<i>Посещение и анализ занятий (уроков) наставника</i>	в течение года	Михайлютенко Н.И.	Педагог – наставник делится опытом по вопросам методики проведения занятий. Рекомендации наставника в проведении занятий. Рекомендации воспитателю для общения с детьми. Освоение и внедрение в практику работы современных педагогических технологий с целью повышения качества обученности
	Выявленные сложности в	<i>Проведение занятий совместно с</i>	февраль март	Михайлютенко Н.И.	Повышение качества разработки и

организации занятия внеурочной деятельности	<i>наставником</i> Разработка и проведение внеурочных мероприятий «8 Марта», «День здоровья», «День защитника Отечества»	апрель		проведения занятий по внеурочной деятельности.
Прохождение курсов повышения квалификации и	<i>Организация стажировки, повышение квалификации</i>	согласно плану	Лавриненко Д.С.	Повышение профессионального мастерства через прохождение курсов, стажерской практики.
3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества				
Подведение итогов работы	<i>Анкетирование</i> Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога - наставляемого	апрель	Лавриненко Д.С.	Выяснение результативности деятельности молодого педагога, сформированности умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования.
Изучение и обобщение опыта работы	<i>Собеседование</i> Изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД)	май	Михайлютенко Н.И.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога за данный период Проанализировать личностные показатели педагога как -умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование; — овладение методикой проведения нетрадиционных уроков
Посещение уроков	<i>Посещение урока(занятия)</i>	в течение	Михайлютенко Н.И.	Становление и развитие

	(занятий)		года		профессиональных компетенций у наставляемого, — повышение методической, интеллектуальной культуры молодого учителя.
	Результат деятельности	<i>Анализ документов</i> По результатам мониторинговых исследований можно: - оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост наставляемого и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений молодого педагога	май	Михайлютенко Н.И.	Формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН. Выявление степени применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция.