

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Школа развития № 24»

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
на 2023-2024 учебный год**

Наставник: Макарова Людмила Дмитриевна  
Наставляемый: Чоблаева Айса Борисовна

г. Нефтеюганск, 2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Описание проблемы
2. Цели и задачи наставничества
3. Участники наставнической деятельности
4. Формы и виды наставничества
5. Направления наставнической деятельности
6. Сроки реализации программы
7. План мероприятий, направленный на устранение профессиональных затруднений наставляемого.
8. Планируемые результаты

## 1. Описание проблемы

Программа наставничества создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на следующую нормативно-правовую базу:

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

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

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года №164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

- Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19.04.2022 №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»;

- Приказ департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 06.07.2022 года №504-п «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нефтеюганска»;

- Приказ МБОУ «Школа развития №24» от 01.08.2022 №424 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Школа развития №24»

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «Школа развития № 24».

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «Школа развития № 24» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в МБОУ «Школа развития № 24» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию молодого педагога (наставляемого лица) необходимых навыков и умения 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 в организации деятельности наставников с наставляемыми лицами на уровне образовательного учреждения.

Персонализированная программа наставничества (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## **2. Цели и задачи наставничества**

**Целью** наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### **Основные задачи наставничества:**

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности.
2. Формирование потребности наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях наставляемого лица.
4. Ориентирование наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления наставляемого лица.

## **3. Участники наставнической деятельности**

**Наставляемый:** Чоблаева Айса Борисовна, вновь прибывший молодой специалист, опыт работы 0 лет.

**Наставник:** Макарова Л.Д., учитель начальных классов, стаж работ 23 года, первая квалификационная категория.

## **4. Формы и виды наставничества**

Форма наставничества «Учитель – учитель».

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- индивидуальное консультирование;
- активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

## **5. Направления наставнической деятельности**

### **Основные виды деятельности**

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей;
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений;
3. Планирование и анализ педагогической деятельности;
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время;

6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы;
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями;
8. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица

### **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

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

### **Принципы наставничества**

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **6. Сроки реализации программы**

Срок реализации программы 1 учебный год

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2023 г., срок окончания 31.05.2024 года.

## **7. План мероприятий, направленный на устранение профессиональных затруднений наставляемого на 2023-2024 учебный год**

№ п/п	Мероприятия	Сроки
1	Изучение ФООП, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования.	Сентябрь, 1 неделя
2	Занятие. Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий.	Сентябрь, 2 неделя
3	Цель урока и его конечный результат.	Сентябрь, 3 неделя
4	Оказание помощи в разработке поурочных планов.	Октябрь, 1 неделя
5	Взаимопосещение уроков с последующим анализом.	Октябрь, 2 неделя
6	Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи.	Октябрь, 3 неделя
7	Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности.	Ноябрь, 1 неделя
8	Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.	Ноябрь, 2 неделя
9	Организация работы с родителями, проведение родительского собрания.	Ноябрь, 3 неделя
10	Образец ведения протокола родительского собрания.	Декабрь, 1 неделя
11	Разработка воспитательного плана, плана работы классного руководителя.	Декабрь, 2 неделя
12	Методика проведения классного часа, внеклассного мероприятия.	Декабрь, 3 неделя
13	Конкурс открытых уроков «Я и мой наставник»	Декабрь, 4 неделя

14	Посещение классного часа с последующим анализом	Январь, 2 неделя
15	Использование цифровых образовательных ресурсов в урочной и внеурочной деятельности.	Январь, 3 неделя
16	Формы и методы работы на уроке.	Январь, 4 неделя
17	Критерии оценивания контрольных работ по учебным предметам.	Февраль, 1 неделя
18	Методика проведения работы над ошибками.	Февраль, 2 неделя
19	Составление плана индивидуально-групповых занятий с обучающимися.	Февраль, 3 неделя
20	Соблюдение единого орфографического режима ведения тетрадей.	Март, 1 неделя
21	Требования к проверке тетрадей обучающихся.	Март, 2 неделя
22	Организация проектно-исследовательской деятельности обучающихся.	Март, 3 неделя
23	Структура учебного проекта.	Апрель, 1 неделя
24	Посещение уроков с последующим анализом.	Апрель, 2 неделя
25	Школьный конкурс проектов «Мне есть с чем с вами поделиться»	Апрель, 3 неделя
26	Консультация по ведению школьной документации.	Апрель, 4 неделя
27	Консультация по подготовке к промежуточной аттестации.	Май, 2 неделя
28	Подготовка отчетной документации за учебный год.	Май, 3 неделя
29	Подведение итогов года, презентация достижений молодого педагога на методическом совете школы.	Май, 4 неделя

## **8. Планируемые результаты**

1. Высокий уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, культурную жизнь образовательного учреждения.
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
3. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.