
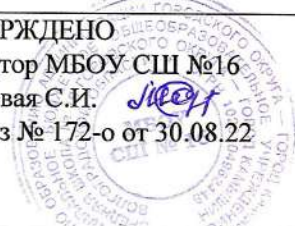


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя школа №16  
городского округа – город Камышин

<p>Рассмотрено на заседании методического совета Протокол № 1 от «29» августа 2022 г</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО Директор МБОУ СШ №16 Мозговая С.И.  Приказ № 172-о от 30.08.22</p> 
--	--

## Персонализированная программа наставничества

Направление: *Вхождение в профессию*  
Форма: учитель-учитель

Наставник: Штин Галина Ивановна  
Наставляемый: Ястребова Татьяна Дмитриевна

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

Учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемым на уровне образовательной организации.

Данная программа составлена на основе следующих **нормативных правовых документов**:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
2. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» № 204 от 07 мая 2018 (с изменениями и дополнениями от 19 июля 2018 г.).
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р).
4. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
6. Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа».
7. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование».
8. Письмо от 21.12.2021 г. Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 «О разработке и внедрении системы наставничества

внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества

9. Приказ Комитета по образованию Администрации городского округа – город Камышин от 29.03.2022 № 185-о «О внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников образовательных организаций городского округа – город Камышин»

10. Приказ директора МБОУ СШ № 16 № 69 от 12.04.2022 о принятии «Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 16 протокол № 9 от 01.04.2022»

11. Приказ директора МБОУ СШ № 16 № 182-о от 01.09.2022 «Об организации наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №16 в 2022-2023 учебном году»

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагога.

#### **Задачи:**

1. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;

3. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

4. Ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

5. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

6. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБОУ СШ №16; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

7. Оценить результаты программы и ее эффективность.

#### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав школы. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022г., срок окончания 31.05 2023 года.

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель».

Основными принципами работы являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 год.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 год.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

#### **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;

-изучать деловые и нравственные качества педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества педагога, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

#### **Требования к наставляемому:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Формы и методы работы: беседы; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков.

### **ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в коллективе. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагогов.

## План мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Форма работы
1.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых: - Изучение нормативно правовой базы школы, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, положения о наставничестве. - Требования к оформлению школьной документации. - Выявить потребности наставляемого в работе по вхождению в профессию. - Беседа по организации питания учащихся.	сентябрь	Рабочее совещание, беседа
2.	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого: «Работа с сетевым журналом, журналом по внеурочной деятельности».	октябрь	Методическая консультация
3	Консультация, с целью коррекции рабочих программ. Консультации по работе с документацией.	ноябрь	Методическая консультация
4	Взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий. Помощь в составлении анализа и самоанализа уроков.	декабрь	Взаимопосещение уроков, методическая консультация
5	Беседа с наставляемым с целью анализа и оценки эффективности совместной работы, соответствия новых форм работы профессиональным потребностям наставляемого, разбор затруднений (если они есть).	декабрь	Беседа
6	Взаимопосещение уроков. Встреча наставника и наставляемого: «Участие молодого учителя в анализе уроков»,	январь	Взаимопосещение уроков, беседа
7	Встреча наставника и наставляемого: «Подготовка к годовым контрольным работам: составление итоговых тестов для проверки», «Вопросы связанные с подготовкой к ВПР».	март	Методическая консультация
8	Итоговая встреча по вопросам эффективности работы наставника и наставляемого. Консультации по запросам наставляемого.	апрель-май	Беседа

Учитель начальных классов МБОУ СШ № 16  
Штин Г.И. 