

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 1 города Лермонтова

Индивидуальная персонализированная программа наставничества

Наставник: учитель русского языка
и литературы Т.И. Ширшова

Наставляемый: молодой специалист
учитель русского языка и литературы
И.А. Кривошеева

Пояснительная записка

Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;

- адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;

- совместно планировать работу с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

Персонализированная программа наставничества «Педагог-педагог» определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации 1 год. Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч: ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Режим работы: онлайн, очный, смешанный. Важным компонентом персонализированной программы наставничества является *план мероприятий*. В плане мероприятий отражаются:

- основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (психолого-педагогические, методические, ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или

сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Информационно-методическое обеспечение системы наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта МБОУ СОШ № 1;
- участия педагогов ШМО учителей русского языка и литературы

План мероприятий

№	Мероприятие	Виды, форма деятельности	Этапы деятельности, направления деятельности	Мероприятия по устранению затруднений	Ожидаемые результаты	Критерии оценивания эффективности мер	Отметка о выполнении
1	<p>Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог»</p> <p><i>Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога..</i></p> <p>Выполнение основных обязанностей, требований, предъявляемыми к учителю-предметнику, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности;</p>	<p>Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист» .</p> <p>Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы</p>	<p>Формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;</p> <p>- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию</p> <p>- развитие коммуникативных способностей;</p>	<p>Использование помощи учителей ШМО.</p> <p>Использование методической литературы.</p> <p>Использование различных форм деятельности.</p> <p>Выстраивание вертикали наставничества.</p>	<p>укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;</p> <p>рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;</p>	<p>Тестирование на начало составления плана работы.</p> <p>Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета</p>	<p>Август – сентябрь 2024</p>
2	Совместная	Провести	Повышение	улучшение	На основании входного		В

	разработка с наставляемым педагогом персонализированной программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»	опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от наставника	психолого-педагогического уровня деятельности; повышение научно-методического уровня деятельности.	психологического климата в образовательной организации; повышение методической компетентности; научить грамотно оформлять школьную документацию	анкетирование составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога.		течение года
3	Изучение деловых и нравственных качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности.	Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.	Повышение научно-методического уровня деятельности	качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого; улучшение психологического климата в образовательной организации;	Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий.		В течение года
4	Консультации по проведению молодым педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий	беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки,	Углубление научно-профессиональных знаний	Повышение уровня мастерства наставляемого педагога. Повышение мотивации молодого специалиста. Стремление добиваться лучших результатов	Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихся,		В течение года (по мере возникновения вопросов)

		внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.			мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.		
5	Оказание молодому педагогу индивидуальной помощи в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявление и совместное устранение ошибки. Использование вебинаров по методике преподавания уроков.	Взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводить анализ посещенных уроков.	Освоение методикой, практическими навыками и приемами проведения занятий. Отработка навыков мотивировать обучающихся.	Повышение уровня мастерства наставляемого педагога. Повышение мотивации молодого специалиста. Стремление добиваться лучших результатов	Анкетирование: какие вебинары использовала при подготовке к уроку? Какие видео использовала? Помогли ли мотивировать обучающихся использованные материалы во время урока?		В течение года (по мере возникновения вопросов)

6	Обсуждение вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога	Наставник является «другом, товарищем и братом», на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника.	Отработка навыком представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО		В течение года (по графику проведения ШМО, педагогических советов)
7	Сообщение куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого педагога, результативности его профессиональной деятельности	Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий.	Изучение траектории работы наставляемого педагога. Своевременной помощи в освоении методики преподавания и повышении результата его профессиональной деятельности.	Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.	Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству		Раз в четверть
8	Подведение итогов профессиональной адаптации молодого педагога с предложениями по	Представлять деятельность наставляемого педагога на педагогических	Мотивация наставляемого педагога. Показ достижений и развитие его		Повышение траектории обучения	Собеседование	Раз в полугодие

	дальнейшей работе	советах.	методической, воспитательной работы				
9	Привлечение наставляемого к участию в предметной недели	Представлять информацию о работе педагога, на сайте школы	Повышение мотивации методического мастерства.	Методическая помощь в разработке мероприятий	повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации	Анализ посещенных мероприятий	По графику
10	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого	Проходить курсы повышения квалификации, выполнять работы по наставничеству	Освоение корпоративных норм поведения, развитие коммуникативных способностей	Использование помощи учителей ШМО	Выявлять возникающие вопросы и решать по мере их поступления	Анализ пройденных курсов, разбор вопросов, которые возникли при прохождении курсовой подготовки или проведенных мероприятий.	В течение года
11	Принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества	На заседании ШМО анализ выполнения персонализированной программы. (получены ли ответы на вопросы, которые были в начале учебного года)	Развитие коммуникативных способностей; диагностика успешности работы молодого специалиста	Использование помощи учителей ШМО	Дать характеристику на наставляемого педагога и результаты совместной работы. Подписать договор о продлении работы молодого специалиста с данной общеобразовательной организацией	Собеседование	Май 2025