

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Шольинская средняя общеобразовательная школа»

Принято  
на педагогическом совете  
протокол № 16 от 01 ноября 2022 г

Утверждаю  
Директор МБОУ «Шольинская СОШ»  
Л.В. Пилипенко  
Приказ № 171 от 01 ноября 2022 г.



**Персонализированная  
программа наставничества  
в МБОУ «Шольинская СОШ»  
на 2022-2023 учебный год**

2022 год



## 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.

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.

Программа наставничества «Педагог-педагогу» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов.

### 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

1.1. Целью школьного наставничества в МБОУ «Шольинская СОШ» является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра. Целью формы наставничества «педагог - педагог» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в школе, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Основная задача взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать Молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс



профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

1.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- помочь адаптироваться в профессии;
- обеспечить информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- реализовать планирование методической работы педагогом в начальной школе;
- способствовать повышению профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;
- приобщать к деловой культуре образовательной организации;
- привить молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

## **2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Срок реализации Программы 1 год.

2.2. Участники Программы: молодые педагоги.

2.3. Портрет участников:

**Наставник:** ... Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

2.4. Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.



Педагоги-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 и профессии.

2.5. Оцениваемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психо-эмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МБОУ «Шольинская СОЦ».

2.6 Режим работы: очный, онлайн.

Область применения в рамках образовательной программы.

2.7. Содержание деятельности:

- 2.7.1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
- 2.7.2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
- 2.7.3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
- 2.7.4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- 2.7.5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
- 2.7.6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
- 2.2.7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
- 2.7.8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

### **3. Формы и методы работы**

3.1. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

3.2. *Необходимые ресурсы для реализации практики:*

кадровые, материально-технические, педагог учитель — наставляемый.

*Материально-технические:*

современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

*Методические:* наработанные формы трансляции педагогического опыта.

3.3. Условия для внедрения практики:

Тесное сотрудничество с наставником и коллективом учителей школы.



#### 3.4. Уникальность практики:

Эта практика легко встраивается в режим работы школы, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

#### 3.5. Принципы наставничества

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

#### 3.5. Виды наставничества:

- виртуальное (дистанционное) наставничество;
- реверсивное наставничество;
- традиционная форма наставничества («один-на-один»).

#### 3.6. Режим работы:

- смешанный.

### **4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ**

#### 4.1. Для личности:

- успешная адаптация в профессию;
- приобретение уверенности в своих силах, улучшение коммуникативных навыков;
- становление профессионализма, приобретение необходимых способностей для эффективного и интересного проведения уроков, классных часов;
- совершенствование мастерства.

Повышение мотивации к достижению новых целей, профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития, Преодоление профессионально-личностных кризисов.

#### 4.2. Для образовательной организации:

- улучшение качества работы сотрудников школы, создание благоприятного микроклимата в коллективе, сплочение коллектива, повышение уровня качества знаний обучающихся.