

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ХУЛИМСУНТСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С КАДЕТСКИМИ И  
МАРИИНСКИМИ КЛАССАМИ»**

628156 Тюменская область,  
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра,  
Березовский район, д. Хулимсунт, мкр.4, д.34  
Телефон: 8 (34674) 33514

mail:sch-khulimsunt@yandex.ru  
https://hulimsunt-shkola.gosuslugi.ru

Факс: 8 (34674) 33514

Утверждаю  
Директор школы Г.В. Третьякова  
Приказ от «14» 09 2023 № 261/1



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Составитель: Пономарева Полина Григорьевна  
учитель начальных классов

с.п. Хулимсунт

## Пояснительная записка

### *Актуальность*

Программа наставничества МАОУ «Хулимсунтская СОШ с кадетскими и мариинскими классами» рассчитана на период сентябрь 2023 – август 2024 (далее – Программа), при необходимости может быть продлена. Отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения результатов успешной адаптации молодого педагога в условиях школы.

Программа разработана в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», в соответствии «Дорожной карты» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ «Хулимсунтская средняя общеобразовательная школа с кадетскими и мариинскими классами».

**Цель:** успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды.

#### **Задачи:**

1. 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.
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.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план

профессиональных становлений);

- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

**Формы наставничества:** «учитель-молодой специалист»

**Модель взаимодействия:**

- Сетевое взаимодействие в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических практик и опыта.
- Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь образовательного учреждения.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого.
- Стабильность психологического комфорта наставляемого и, в целом, успешность коллектива образовательного учреждения.

**Виды наставничества.**

Данная программа предусматривает краткосрочный или целеполагающий вид наставничества.

**Срок реализации** программы наставничества 12 месяцев.

**Режим работы** в паре наставничества: очный, дистанционный (в период карантина).

**Формы работы** – организационные совещания, обучающие семинары-практикумы, мастер-классы, индивидуальные консультации, анализ собственной деятельности, самообразование.

**Этапы реализации.**

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной

компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- **сентябрь 2023 - октябрь 2023** Адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- **ноябрь 2023 - февраль 2024** Стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- **март 2024 – май 2024** Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности), рефлексия деятельности.

### **Содержания деятельности.**

Запросы наставляемого: развитие профессиональных умений и навыков **молодого специалиста**.

### **Ожидаемые результаты:**

- ✓ адаптация начинающего педагога в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- ✓ совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- ✓ использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

## План мероприятий:

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.</li><li>▪ Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы;</li><li>▪ Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование);</li><li>▪ Изучение инструкций: Как вести электронный журнал, мониторинг физического развития.</li></ul>	Сентябрь
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником;</li><li>▪ Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;</li><li>▪ Практикум по темам "Разработка поурочных планов"</li><li>▪ Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</li></ul>	Октябрь
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока;</li><li>▪ Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти;</li><li>▪ Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся;</li><li>▪ Занятие: Современный урок и его организация;</li><li>▪ Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</li></ul>	Ноябрь
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;</li><li>▪ Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических</li></ul>	Декабрь

<p>ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся;</li> <li>▪ Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;</li> </ul>	Январь
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы;</li> <li>▪ Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;</li> <li>▪ Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока;</li> <li>▪ Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе";</li> </ul>	Февраль
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально- попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее);</li> <li>▪ Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;</li> </ul>	Март
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования);</li> <li>▪ Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;</li> </ul>	Апрель
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя;</li> <li>▪ Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;</li> <li>▪ Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;</li> <li>▪ Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.</li> </ul>	Май