

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Большеключинская основная общеобразовательная школа №4»

«Утверждено»  
МБОУ «Большеключинской ООШ № 4  
Тетерина Ж.С./\_\_\_\_\_/

приказ № 01-05-85/2 от 03.04.2023г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
(учитель – учитель)**

**на 2023-2025 учебный год**

Наставник Нахаева А.М.

Наставляемый Лещук К.И.

Большие Ключи, 2023 г.

**Информационная карточка педагога -наставника**

ФИО	Нахаева Анастасия Михайловна
Должность	Учитель русского языка и литературы
Квалификационная категория	Первая
Образование	Высшее
Сведение об учебном заведении, выдавшем диплом	КГПУ им. В.П. Астафьева
Год окончания учебного заведения	2009
Педагогический стаж	13
Сведения об аттестации	2021
Педагогическая нагрузка	29

**Информационная карточка наставляемого педагога**

ФИО	Лещук Ксения Игоревна
Должность	Учитель истории и обществознания
Квалификационная категория	нет
Образование	Средне-специальное
Сведение об учебном заведении, выдавшем диплом	
Год окончания учебного заведения	
Педагогический стаж	2
Сведения об аттестации	-
Педагогическая нагрузка	

## **Пояснительная записка**

### **Актуальность:**

Тема наставничества является одной из центральных тем нацпроекта «Образование». В современных условиях быстро меняющегося мира наставничество не только остается важным элементом адаптации специалиста на рабочем месте, но и приобретает особую значимость именно в образовательной среде. В настоящее время в любой сфере практически невозможно найти специалиста, готового быстро приступить к работе в новых условиях, в новом коллективе, и образование не является исключением. Именно наставничество является тем методом, который позволяет наиболее эффективно решить данную проблему.

Наставничество является кадровой технологией, позволяющей осуществлять становление и непрерывное профессиональное развитие педагога. Наставничество позволяет соединить профессиональное развитие и персонификацию, а также гарантирует комплексный подход к каждому педагогу, испытывающему те или иные затруднения.

### **Цель программы:**

Успешное закрепление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### **Задачи программы:**

1. Выявление профессиональных затруднений молодого учителя и оказание необходимой помощи в их преодолении.
2. Создание условий для развития профессиональных навыков молодого учителя, в том числе в части содержания образования, применения различных образовательных методик и технологий, форм и средств обучения и воспитания, навыков профессионального общения с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.
3. Ориентация молодого учителя на использование в своей деятельности передового педагогического опыта.
4. Формирование мотивации молодого учителя к самообразованию и профессиональному совершенствованию.

### **Форма наставничества:** «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и

располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

**Модель взаимодействия:** «опытный учитель – молодой специалист»

**Виды наставничества:**

- традиционное наставничество (наставничество «один на один»);
- ситуационное наставничество.

**Срок реализации программы:** 1 год

Программа включает в себя три этапа:

**Адаптационный этап.**

На данном этапе происходит знакомство опытного педагога (наставника) с молодым учителем (наставляемым), в ходе которого наставник анализирует затруднения наставляемого, пробелы в его подготовке в части общих и профессиональных компетенций с опорой на профессиональный стандарт педагога.

**Основной этап.**

В ходе основного этапа осуществляется совместная деятельность наставника и наставляемого с целью преодоления затруднений, а также личностного и профессионального развития наставляемого.

**Контрольно-оценочный этап.**

На завершающем этапе производится оценка уровня профессиональной компетентности молодого учителя и определяется степень его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей. При необходимости может быть принято решение о продлении программы наставничества на срок от 1 до 3 лет.

**Содержание деятельности**

В ходе реализации персонализированной программы наставничества планируется следующее содержание деятельности наставника и наставляемого:

- диагностика затруднений молодого учителя и выбор форм организации обучения и воспитания;
- оказание необходимой помощи на основе выявленных затруднений;
- посещение уроков молодого учителя с последующим анализом и определением способов повышения их эффективности;
- ознакомление молодого учителя с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности (квесты, квизы, олимпиады, предметные недели и т.д.);

- демонстрация молодому учителю опыта успешной педагогической деятельности, знакомство с различными педагогическими практиками;
- организация мониторинга эффективности и рефлексии по итогам совместной деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптация молодого учителя на рабочем месте и в образовательной организации;
- повышение навыков профессионального общения с учетом психологии личности;
- повышение профессиональной компетентности молодого учителя в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение повышения качества преподавания и совершенствование методов работы молодого учителя по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе молодого учителя современных педагогических технологий.

**Режим работы:** очный

## План мероприятий в рамках наставничества на 2023-2024 г.

**Наставляемый: Лещук Ксения Игоревна**

Основные направления деятельности	Задачи	Ожидаемые результаты	Конкретные меры / Формы мероприятий	Планируемые результаты	Сроки
Анализ профессиональных трудностей и способов преодоления	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	1. Определены профессиональные трудности.	Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	февраль
		2. Сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Диагностическая беседа с наставником для уточнения зон профессионального развития		март
		3. Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	Разработка ИОМ		апрель
Организационно-методическая деятельность	Реализация ИОМ	Выполнение запланированных мероприятий ИОМ	Систематическая работа с ИОМом, корректировка маршрута и форм работы, изучение методической литературы	Выполнение запланированных в ИОМ образовательных задач	Май-февраль
	Организация встреч наставника и наставляемого		Ситуационное взаимодействие с наставляемым		Май-февраль
			Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.	Представление опыта	Май, сентябрь-декабрь
			Разработка методических и		Разработаны дидактические и

			дидактических материалов	методические материалы	
			Посещение учителя – наставника, уроков молодого специалиста.	Применение на практике полученных знаний	Октябрь-ноябрь
			Освоение методики составления технологических карт урока	Составлены технологические карты уроков по истории и обществознанию 5-9 класс	Ноябрь-декабрь
			Освоение методов анализа своей профессиональной деятельности	Изучены методы самоанализа урока	Декабрь - январь
Рефлексивная деятельность	Представление результатов		Оформление отзыва об итогах выполнения ИОМ наставляемого	Отчет о результатах наставнической работы	февраль
		Оказание помощи в составлении анализа работы по реализации ИОМ	Составление отчета-анкеты наставляемого о процессе прохождения ИОМ и работе наставника		февраль
			Представление полученного опыта на семинаре.		февраль