

**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 -2024 учебный год**

Наставник : Терешкова А.М  
Наставляемый : Шохирева Л.Г

Большие Ключи, 2023 г.

## Пояснительная записка

### Актуальность

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

**Наставничество** - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

**Наставничество в образовании** - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

### Параметры реализации программы

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Цель: оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

### Задачи:

1. Создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе;
2. Оказание методической и практической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности, в планировании и организации учебной деятельности;
3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании.

**Форма наставничества :** « Учитель – учитель».

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

**Виды наставничества:** традиционное

**Срок реализации программы :** 1 год

Программа включает в себя три этапа:

#### **Этап 1**

**«Добро пожаловать! Мы все тебе рады!» (Адаптационный этап)**

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

Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом : беседа-знакомство; опрос; собеседование; анкетирование; наблюдение за организацией воспитательно - образовательного процесса; - консультирование по изучению нормативноправовой базы, регламентирующей деятельность ООШ , по ведению документации.

**Оценка адаптации молодого специалиста** проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом ;
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста .

## **Этап 2**

### **(«Пробуй себя! Я тебе помогу!» (Основной развивающий этап)**

**Цель этапа** – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога

Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом : взаимопосещения занятий, режимных моментов; личный пример; информирование (инструктирование); обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий); создание развивающей предметно пространственной среды.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста ;
- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

## **Этап 3**

### **«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (Контрольно-оценочный этап) -**

На завершающем этапе производится оценка уровня профессиональной компетентности молодого учителя и определяется степень его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы: подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; подготовка и показ открытого занятия; самостоятельная организация и проведение родительского собрания; выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете; участие в конкурсах молодежных разработок; участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении).

**Ожидаемые результаты:**

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

При необходимости может быть принято решение о продлении программы наставничества на срок от 1 до 3 лет.

**Режим работы:** очный.