

Персонализированная программа наставничества

«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Наставляемый: **Шмелькова Анастасия Константиновна**,

учитель физической культуры, (1-4 классы) молодой специалист, 2024 г

Наставник: **Захарова Олеся Николаевна**, учитель физической культуры, стаж работы - 23 года
на 2024-2025, 2025-2026 учебный год

Срок реализации: 2 года

Содержание программы

I. Пояснительная записка	2
1.1 Актуальность разработки программы наставничества.....	2
1.2 Цель и задачи программы наставничества.....	3
1.3 Срок реализации программы.....	3
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии.....	3
1.5 Основные виды деятельности.....	4
1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым.....	4
1.7 Принципы наставничества.....	4
II. Ожидаемые результаты работы программы наставничества	5
III. Содержание программы	5
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6
3.3 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Персонализированная программа наставничества МБОУ СШ№12 создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ СШ№12.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ СШ№12 будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ СШ№12 получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию молодого педагога (наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества МБОУ СШ№12 отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
2. Оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
3. Формировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
4. Ориентировать наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
5. Ускорить процесс профессионального становления наставляемого лица.

Срок реализации программы 2 года.

Далее проводится корректировка индивидуальных занятий на второй и третий год работы, в зависимости от нагрузки и классов в которых будет работать молодой специалист.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2024 г., срок окончания 1.09. 2026 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей ОУ, целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей;
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений;
3. Планирование и анализ педагогической деятельности;
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время;
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы;
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями;
8. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

- Индивидуальное консультирование;
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.).

Деятельность наставника:

- 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации;
- 2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования;
- 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества:

- Добровольность;
- Гуманность;
- Соблюдение прав наставляемого специалиста;
- Конфиденциальность;
- Ответственность;
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей;
- Взаимопонимание;
- Способность видеть личность.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 1.Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- 2.Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- 3.Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- 4.Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1.Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: **Шмелькова Анастасия Константиновна**,

учитель физической культуры, (1-4 классы) молодой специалист, 2024 г.

Испытывающий трудности с организацией учебного процесса.

Наставник: **Захарова Олеся Николаевна**, учитель физической культуры, стаж работы - 23 года

Требования, предъявляемые к наставнику:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- Знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- Проводить необходимое обучение;

- Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- Давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- Контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
 - Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- Периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
 - Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

- Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- Выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 2 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.3. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участника;
- наставник - участник программы.

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Молодой специалист ПЕРВОГО года работы

Задачи:

- Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации уроков физической культуры;
- Изучение нормативно-правовой документации;
- Помощь в ведении документации учителя физической культуры (журнал по технике безопасности, заполнение электронного журнала, план по самообразованию и т. д.);
- Формы и методы работы учителя физической культуры с детьми с основной, подготовительной и специальной медицинской группой.
- Механизм использования дидактического и наглядного материала;
- Разработка и написание календарно-тематического планирования;
- Помощь в постановке целей и задач уроков физической культуры;
- Использование коррекционных и здоровьесберегающих технологий во время занятий;
- Помощь педагогу преодолеть стеснение при взаимодействии с родителями, детьми, коллегами;
- Вселить педагогический оптимизм в период профессиональной деятельности.

Формы работы:

- беседы, дискуссии;
- методические консультации;
- взаимопосещение уроков физической культуры;
- мастер – классы;
- участие в спортивных мероприятиях.

№	Содержание работы	Сроки проведения	Метод работы
1.	1. Изучение нормативно-правовой документации; 2. Организации работы с документацией; 3. Структура календарно-тематического планирования. 4. Помощь в организации сдачи норм ГТО. Составление медицинских заявок и заявок на сопровождение обучающихся. 5. Подготовка и заполнение журнала по технике безопасности.	сентябрь	Консультация
2.	1. Оказание помощи в разработке рабочей программы педагога. - изучение целей и задач годового плана;	октябрь	Консультация

	<ul style="list-style-type: none"> - структура комплексно-тематического планирования; - анализ рабочей программы и документации учителя физической культуры; <p>2. «Использование здоровьесберегающих технологий на уроках физической культуры»</p>		
3.	<p>1. Посещение занятий коллег, с целью перенять педагогический опыт</p> <ul style="list-style-type: none"> - составление технологической карты; - составление план - конспектов уроков физической культуры; - организация уроков физической культуры на улице (лыжная подготовка); - укомплектование лыжного инвентаря для уроков физической культуры. 	ноябрь	<p>Посещение молодым специалистом образовательной деятельности и режимных моментов у наставника. Помощь в составлении конспектов занятий. Контроль. Подведение итогов.</p>
4.	<p>1. Посещение наставников занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.</p> <p>2. Посещение МО педагогов-сопровождения.</p>	в течение года	<p>Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. Консультация и ответы на интересующие вопросы. Оказания помощи, контроль.</p>
5.	<p>1. Проведение организованной образовательной деятельности и режимных моментов молодым специалистом.</p> <p>2. Использование образовательных технологий.</p> <p>3. Беседа «Как провести эффективное занятие».</p>	декабрь	<p>Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. Помощь</p>
6.	<p>1. Посещение наставником уроков физической культуры с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.</p> <p>2. Организация индивидуальной работы с детьми.</p>	январь	<p>Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. Консультации наставника, наблюдение за работой молодого специалиста.</p>
7.	<p>1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <p>2. Консультирование по работе с подготовительной группой.</p> <p>3. Организация соревнований.</p>	февраль	<p>Консультация и решение выхода из проблемных ситуаций. Проведение молодым специалистом</p>

			соревнований.
8.	<p>1. Посещение уроков физической культуры</p> <p>2. Консультация по теме «Использование современных образовательных технологий на уроках физической культуры».</p>	март	<p>Посещение занятий молодого специалиста.</p> <p>Обсуждение.</p> <p>Наблюдение за молодым специалистом при проведении соревнований, заполнения соответствующей документации.</p> <p>Разработка и описание интересных занятий</p> <p>.</p>
9.	<p>1. Использование в работе ИКТ.</p> <p>2. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.</p> <p>3. Работа с родителями.</p> <p>4. Консультации по запросу молодого специалиста.</p>	апрель	<p>Консультация, использование презентации в работе с родителями.</p> <p>Оказания помощи, контроль.</p> <p>Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p>
10.	<p>1. Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста.</p> <p>2. Составление и разработка перспективного планирования работы на следующий учебный год.</p> <p>3. Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе.</p> <p>4. Копилка интересных занятий.</p>	май	<p>Проверка эффективной работы молодого специалиста.</p> <p>Самоанализ молодого специалиста.</p>

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Молодой специалист ВТОРОГО года работы

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Сентябрь		
<i>Общая часть</i>	Информирование молодых педагогов и вновь принятых педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Зам. по УВР
<i>Общая часть</i>	Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Зам. по УВР, куратор, учитель-наставник
<i>Общая часть</i>	Изучение должностной инструкции учителя. Ознакомление молодого специалиста со школой, кабинетом, педагогами. Вводное ориентировочное собеседование с молодым специалистом. Диагностика подготовленности молодого учителя к профессиональной деятельности. Анкетирование №1	Зам. по УВР, куратор, учитель-наставник
		Зам. по УВР, куратор, учитель-наставник
Индивидуальная часть		
	Консультация. Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания физической культуры в начальных классах в соответствии с ФГОС	Методист, учитель-наставник,
	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель-наставник, методист
Октябрь		
	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности. Проблемы дисциплины на уроке	Учитель-наставник, методист
	Анализ процесса адаптации (В НАШЕМ ОУ) наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Зам. по УВР, методист, учитель наставник
	Работа Наставляемого в МО. Определение темы самообразования.	Руководитель МО учитель -наставник
	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Методист, учитель -наставник
	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков (физическая культура)	Методист, учитель-наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый - наставник

Ноябрь		
	Консультации «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР, методист учитель -наставник
	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	методист
	Консультация «Проведение уроков физической культуры в начальных классах»	методист
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый - наставник, методист
	Консультация: Совместная подготовка и отбор нормативов для уроков (физической культуры)	методист
	Совместная разработка планов уроков. Практическое занятие	методист
	Практико-ориентированный семинар (школа тьюторов) Что такое проект и исследование?	
Декабрь		
	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Методист, учитель - наставник
	Консультация: Совместная подготовка и отбор общеразвивающих упражнений для уроков (физической культуры)	Методист, наставник
	Консультация: Совместная подготовка и отбор подвижных игр для уроков (физической культуры)	Методист, наставник
	Посещение уроков наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста.	Наставляемый - наставник
	Современные образовательные технологии- разноуровневое обучение.	(ГМО)
	Технология критического мышления	ГМО
Январь		
	Посещение молодым специалистами на открытых занятиях наставников и коллег	Учителя ШМО
	Беседа «Развитие познавательных процессов у учащихся начальных классов»	Методист, учитель- наставник
	Консультация: по запросу и проблемам молодого учителя.	учитель -наставник
	Практико – ориентированный семинар (школа тьюторов). Понятийный аппарат исследования.	
Февраль		
	Беседа. Портфолио ученика	учитель -наставник
	Консультация	учитель -наставник
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и наставника	Наставляемый - наставник

Март		
	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель -наставник
	Беседа. Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый - наставник
Апрель		
	Практикум «Мой первые шаги педагогической деятельности в школе» (выступление на МО по теме самообразования.	Наставляемый специалист
Май		
	Отчет о деятельности наставника и наставляемого лица. Диагностика работы молодого учителя к профессиональной деятельности за второй год работы Анкетирование 2.	Учитель –наставник Наставляемый специалист
	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого лица	Учитель –наставник