

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа с.Первомайское**

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ
с.Первомайское
_____ Е.Б. Павлюк
01 сентября 2024 года

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

Наставник:
Мудренко И.В.,
учитель начальных классов
Наставляемый:
Аверочкина П.Е., учитель
начальных классов

с.Первомайское

2024г.

Пояснительная записка

Цель: создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Изучить запросы молодого педагога и выявить его интересы и потребности в профессиональном плане.
2. Повысить уровень правовой грамотности молодого педагога.
3. Оказать помощь в развитии коммуникативных навыков, в адаптации к педагогическому сообществу школы и района.
4. Выделить профессиональные затруднения молодого педагога, помочь в их преодолении.
6. Выявить и поддержать стремление педагога к творчеству в профессии и самовыражению как учителя, классного руководителя, руководителя кружка.

Нормативно-правовые основы наставничества

Наставничество – это особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат **субъект-субъектные отношения** более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, социальных, духовных, образовательных, профессиональных и др.) которого необходимы *мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение*, характеризующиеся *долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия, добровольностью, эмпатией.*

Наставничество направлено на реализацию потенциала подопечного в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе.

Наставничество в системе образования – разновидность профессионального обучения, сопровождения и поддержки педагогических работников до 35 лет (далее - наставляемых), имеющих трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или специалистов, назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставляемый (молодой педагог) – специалист до 35 лет, имеющий трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, целым набором компетенций и навыков, позволяющих качественно выполнять задачи наставничества.

Нормативно-правовая база наставничества

- 1.ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
4. Приказ Губернатора Приморского края «Об утверждении паспорта регионального проекта «Учитель будущего» от 30.04.2019

Локальные нормативные акты образовательной организации

1. Положение о системе наставничества МБОУ СОШ с. Первомайское.
2. Приказ о назначении наставников.

Содержание деятельности:

Формы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в "Школе молодого учителя" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)

Ожидаемые результаты

– успешная профессиональная адаптация молодого специалиста, повышение профессиональной компетентности, подтвержденная успешным прохождением процедуры аттестации;

- развитие у молодого педагога навыков организации участия учащихся в конкурсном движении;
- сформированные навыки диссеминации педагогического опыта через методические разработки, научные публикации, выступления на семинарах, педагогических советах, научно-практических конференциях.

Срок реализации программы

1 год.

Показатели эффективности внедрения программы наставничества

1. Показатели эффективности:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программы, по которой она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в школе;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в школе критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта.

План мероприятий («дорожная карта»)

№	Направление деятельности	Содержание	Мероприятия	Сроки реализации	Форма представления результата	Отметка о выполнении
1	Научно-теоретическая компетентность педагога	Понимание сущности научных методов. Представление о возможности использования методов науки в процессе реализации образовательной программы.	Консультация педагога-наставника «Многообразие методов научного познания мира»	Сентябрь 2024 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	
			Консультация педагога-наставника «Потенциальные возможности педагога в использовании научных методов при реализации рабочей программы педагога»»	Октябрь 2024 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	
			Посещение занятий педагогом-наставником	Сентябрь – ноябрь 2024 г.	План-конспект урока, анализ урока	
2	Педагогическая компетентность педагога	Владение технологиями педагогической диагностики, методическими приёмами, умение	Консультация педагога-наставника «Рабочая программа – основной документ, регламентирующий работу педагога»	Сентябрь 2024 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	

		<p>работать с информационными источниками, умения и навыки рефлексии своей педагогической деятельности.</p>	<p>Консультация педагога-наставника «Современные образовательные технологии в системе начального образования»</p>	<p>Ноябрь 2024 г.</p>	<p>Журнал консультаций педагога-наставника</p>	
			<p>Консультация педагога-наставника «Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся в объединении»</p>	<p>Декабрь 2024 г.</p>	<p>Журнал консультаций педагога-наставника</p>	
			<p>Консультация педагога-наставника «Рефлексия педагогической деятельности как главный двигатель профессионального роста»</p>	<p>Март 2025 г.</p>	<p>Журнал консультаций педагога-наставника</p>	
			<p>Выступление с докладом на педагогическом совете</p>	<p>Февраль 2025 г.</p>	<p>Тезисы доклада, электронная презентация к докладу</p>	
3	<p>Психолого-педагогическая компетентность педагога</p>	<p>Знание теоретических основ педагогики, психологических закономерностей</p>	<p>Консультация педагога-наставника «Современные подходы к классификации методов воспитания»</p>	<p>Январь 2025 г.</p>	<p>Журнал консультаций педагога-наставника</p>	

		обучения, воспитания и развития учащихся, педагогических технологий обучения и воспитания.	Консультация педагога-наставника «Контрольно-аналитическая деятельность педагога»	Февраль 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	
			Посещение занятий педагогом-наставником	Март 2025 г.	План-конспект занятия, анализ занятия	
4	Методическая компетентность педагога	Знание педагогом методов обучения и воспитания, форм организации обучения, средств обучения	Консультация педагога-наставника «Нормативные документы учителя начальных классов»	Сентябрь 2024 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	
			Консультация педагога-наставника «Современные классификации методов обучения»	Январь 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	
			Консультация педагога-наставника «Современные и традиционные способы диссеминации опыта педагогической деятельности»»	Февраль 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	
			Выступление с докладом на методическом объединении педагогических работников	Март 2025	Тезисы доклада, электронная презентация к докладу	

5	Коммуникативная компетентность педагога	Владение профессиональной речевой культурой, умение аргументировать свою позицию	Консультация педагога-наставника «Профессиональная культура речи учителя начальных классов»	Апрель 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	
			Посещение занятий педагогом-наставником	Апрель 2025	План-конспект занятия	
6	Рефлексия педагогической деятельности	Владение навыками самоанализа и рефлексии педагогической деятельности	Консультация педагога-наставника «Рефлексия педагогической деятельности как главное условие профессионального роста»	Май 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	
			Консультация педагога-наставника «Основные требования к пакету документов педагога при прохождении процедуры аттестации на первую квалификационную категорию»	Июнь 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	
			Оформление портфолио педагога.	Июнь-август	Портфолио педагога	

				2025 г.		
--	--	--	--	------------	--	--

