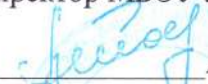
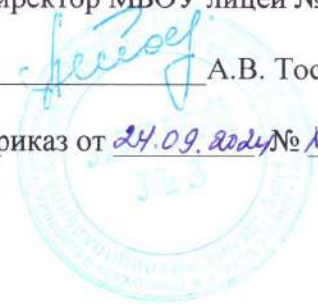


Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
лицей № 3 (МБОУ лицей № 3)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ лицей № 3


А.В. Гостановский

Приказ от 24.09.2024 № 13-13-430-1/4



**Персонализированная программа наставничества
МБОУ лицей № 3
(форма педагог-педагог)
на 2024-2025 учебный год**

Составитель: Сидорова Л.В.

Сургут, 2024

1. Пояснительная записка

Поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики МБОУ лицея № 3. Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы, способствовать развитию его личности на основе информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности. В лицее разработана целевая модель наставничества, определены педагогические пары: наставник и молодой специалист.

Я являюсь с 02.09.2024 наставником молодого специалиста: Ворона Татьяны Сергеевны, учителя географии .

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

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне общеобразовательной организации.

Цель наставничества: успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации через организацию взаимодействия наставляемого с наставником.

Задачи:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого;
- ориентирование наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса наставляемого к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение наставляемого к корпоративной культуре образовательной организации.

2. Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества - 01.09.2024 г., срок окончания - 31.08.2025 года.

3. Формы работы педагога-наставника с молодыми педагогами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

4. Этапы реализации Программы наставничества

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную траекторию самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

5. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности наставляемого в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение наставляемым поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

6. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости в классах, с которыми работает наставляемый;
- отсутствие или сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

**7. Планируемые мероприятия реализации программы
наставничества
на 2024 – 2025 учебный год**

Дата (месяц)	Формы деятельности (инструктаж, беседа, консультация, практическое занятие)	Содержание деятельности
сентябрь	Инструктаж Консультация	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Нормативно – правовая база МБОУ лицея №3 ▪ Помощь в разработке календарно-тематического плана по предмету. ▪ По ведению электронных журналов. Знакомство с инструкцией. ▪ 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. ▪ Определение темы самообразования.
октябрь	Беседа <u>Консультации:</u> <u>Практическое занятие:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Технологическая карта урока. ▪ Ведение документации педагога. ▪ Взаимодействие учителя – предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний. ▪ Организация работы со слабоуспевающими детьми ▪ По организации работы с родителями ▪ Оработка структуры урока в условиях реализации ФГОС. ▪ Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков
ноябрь	<u>Беседы</u> <u>Консультации:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Причины и возникновение конфликтных ситуаций и урегулирование в процессе педагогической деятельности ▪ Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ. ▪ Особенности организации УВР с

	<p><u>Практические занятия:</u></p>	<p>обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Организация работы на уроке географии по подготовке к ВПР ▪ Разработка наглядных материала, для использования на уроках географии в рамках подготовки ВПР ▪ Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов. ▪ Посещение уроков молодого педагога.
декабрь	<p><u>Беседы</u> <u>Консультации:</u></p> <p><u>Практическое занятие</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Работа молодого педагога в МО. ▪ Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений. ▪ По ведению электронных журналов. ▪ По текущим проблемам реализации рабочих программ. ▪ Организация работы с одарёнными детьми ▪ Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов. ▪ Посещение уроков молодого педагога.
январь	<p><u>Беседы</u> <u>Консультации:</u></p> <p><u>Практическое занятие</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Требования по работе с ученическими тетрадами. Требования к оформлению контурных карт. ▪ Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения. ▪ Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов. ▪ Посещение уроков молодого педагога.
февраль	<p><u>Беседы</u></p> <p><u>Практическое занятие</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста ▪ Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов. ▪ Посещение уроков молодого педагога.

<i>март</i>	<u>Беседа</u> <u>Практическое занятие</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Приемы поддержания дисциплины на уроке. ▪ Помощь в корректировке календарно-тематического плана (с учётом активированных дней, пробелов по темам) ▪ Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов. ▪ Посещение уроков молодого педагога.
<i>апрель</i>	<u>Беседы</u> <u>Консультации</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ По текущим проблемам реализации рабочих программ. ▪ Срезы знаний. ВПР. Оформление отчётов
<i>май</i>	<u>Беседы</u> <u>Консультации</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Анализ работы. ▪ Подведение итогов ▪ По ведению электронных журналов. ▪ Оформлению отчётов

8. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ лицее № 3;
- Программа наставничества в МБОУ лицее № 3;
- приказ об организации наставничества МБОУ лицея № 3
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений) и других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества.