

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 11 имени Героя Советского
Союза А.А. Булгакова Белоглинского района»

ПРИКАЗ

от 03.11.2022

№ 01-08/501

«О внедрении и реализации персонализированных программ наставни-
ческой деятельности»

В соответствии с Положением о системе наставничества педагогиче-
ских работников в МБОУ СОШ № 11, утвержденным приказом от 03.11.2022
г. № 01-08/498, в целях организации наставничества,

Приказываю:

1. Утвердить типовые персонализированные программы наставниче-
ской деятельности (Приложение 1,2, 3)
2. Полупановой Е.В.:
 - 2.1. осуществлять контроль реализации программы;
 - 2.2. провести оценку результативности и эффективности реализации
персонализированной программы наставничества не позднее 10 дней с мо-
мента окончания реализации программы наставничества.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ СОШ № 11



Г.С. Шевченко

Персонализированная программа наставнической деятельности

1.

Пояснительная записка

Форма наставничества: «Учитель — учитель».

Модель наставничества: «опытный педагог — молодой специалист».

Вид наставничества: традиционная форма наставничества

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания; совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной

- организации;
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительскими сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Сроки реализации: 3 ноября 2022 года- 31 мая 2022 года

Расписание встреч: 1 неделя месяца, четверг, 14.00

Режим работы: очный

Условия обучения: в образовательной организации

Характеристика участников формы наставничества «Учитель — учитель»

Наставник	Наставляемый
Лоскутова А.А.	Молодой специалист (Калинина А.В.)
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими

Тип наставника Наставник - предметник Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин	педагогами, родителями.
--	-------------------------

Схема реализации формы наставничества «Учитель — учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель — учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Обучение наставника.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

План мероприятий персонализированной программы наставничества

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций,		

В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и пр.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ООв области обучения и воспитания, изучена Программа развития ОО		
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие		Совместно с наставником нанесены		

	с ним: руководство ОО, педагоги- предметники; педагог- психолог, секретарь, завхоз и пр.		визиты- знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информаци и Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориен тация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изуче- ны правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этик и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности		
2.7.	Изучить методику строения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		

2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					
3.1.	Изучить психологические возрастные особенности обучающихся		Изучены психологические особенности обучающихся		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий,		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во		Совместно с наставником подготовлены и проведены родительские собрания, мероприятия родителями		

	внеурочную деятельность)				
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положениепо оплате труда, ВСОКО		с
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций)		Составлены технологически е карты уроков и конспекты тем по дисциплине		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены.		

3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		

3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности		Изучена практика разработки и внедрения		
3.13	Подготовить публикацию/конкурсную документацию		Подготовлена публикации статья	к	

Персонализированная программа наставнической деятельности

2.

Пояснительная записка

Форма наставничества: «Учитель — учитель».

Модель наставничества: «опытный педагог — молодой специалист».

Вид наставничества: традиционная форма наставничества

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

6. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
7. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
8. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
9. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
10. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания; совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в

данном коллективе образовательного учреждения;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительскими сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

Содержание деятельности:

6. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

7. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.

8. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

9. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

10. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Сроки реализации: 3 ноября 2022 года- 31 мая 2022 года

Расписание встреч: 1 неделя месяца, четверг, 14.00

Режим работы: очный

Условия обучения: в образовательной организации

Характеристика участников формы наставничества «Учитель — учитель»

Наставник	Наставляемый
Пархоменко А.И.	Молодой специалист (Портянова А.Л.)
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими
Тип наставника Наставник - предметник Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных	педагогами, родителями.

ДИСЦИПЛИН	
-----------	--

Схема реализации формы наставничества «Учитель — учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель — учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Обучение наставника.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

План мероприятий персонализированной программы наставничества

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций,		

В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и пр.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ООв области обучения и воспитания, изучена Программа развития ОО		
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги- предметники; педагог- психолог, секретарь, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты- знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия		

			и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности		
2.7.	Изучить методiku построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					

3.1.	Изучить психологические возрастные особенности обучающихся		Изучены психологические особенности обучающихся		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий,		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены родительские собрания, мероприятия родителями		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда, ВСОКО		с

3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены.		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		

3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности		Изучена практика разработки и внедрения		
3.13	Подготовить публикацию/конкурсную документацию		Подготовлена публикации статья		

Персонализированная программа наставнической деятельности

3. Пояснительная записка

Форма наставничества: «Учитель — учитель».

Модель наставничества: «опытный педагог — молодой специалист».

Вид наставничества: традиционная форма наставничества

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

11. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
12. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
13. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
14. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
15. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания; совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;

- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительскими сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

Содержание деятельности:

11. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
12. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
13. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
14. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
15. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Сроки реализации: 3 ноября 2022 года- 31 мая 2022 года

Расписание встреч: 1 неделя месяца, четверг, 14.00

Режим работы: очный

Условия обучения: в образовательной организации

Характеристика участников формы наставничества «Учитель — учитель»

Наставник	Наставляемый
Кравченко Н.А.	Молодой специалист (Паламарчук О.В.)
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими

Тип наставника Наставник - предметник Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин	педагогами, родителями.
--	-------------------------

Схема реализации формы наставничества «Учитель — учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Обучение наставника.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

План мероприятий персонализированной программы наставничества

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций,		

В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и пр.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ООв области обучения и воспитания, изучена Программа развития ОО		
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги- предметники; педагог- психолог, секретарь, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты- знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия		

			и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					

3.1.	Изучить психологические возрастные особенности обучающихся		Изучены психологические особенности обучающихся		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий,		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены родительские собрания, мероприятия родителями		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положения по оплате труда, ВСОКО		с

3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены.		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		

3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности		Изучена практика разработки и внедрения		
3.13	Подготовить публикацию/конкурсную документацию		Подготовлена публикации статья		

Персонализированная программа наставнической деятельности

4.

Пояснительная записка

Форма наставничества: «Учитель — учитель».

Модель наставничества: «опытный педагог — молодой специалист».

Вид наставничества: традиционная форма наставничества

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

16. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
17. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
18. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
19. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
20. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания; совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в

данном коллективе образовательного учреждения;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительскими сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

Содержание деятельности:

16. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

17. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.

18. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

19. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

20. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Сроки реализации: 3 ноября 2022 года- 31 мая 2022 года

Расписание встреч: 1 неделя месяца, четверг, 14.00

Режим работы: очный

Условия обучения: в образовательной организации

Характеристика участников формы наставничества «Учитель — учитель»

Наставник	Наставляемый
Шевченко Р.Д., Лагутина Е.А.	Молодой специалист (Антипова А.А.)
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими
Тип наставника Наставник - предметник Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных	педагогами, родителями.

ДИСЦИПЛИН	
-----------	--

Схема реализации формы наставничества «Учитель — учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель — учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Обучение наставника.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

План мероприятий персонализированной программы наставничества

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций,		

В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и пр.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ООв области обучения и воспитания, изучена Программа развития ОО		
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги- предметники; педагог- психолог, секретарь, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты- знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия		

			и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информаци и в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориен тация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изуче- ны правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются пр авила Кодекса этик и и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются пр авила безопасности		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					

3.1.	Изучить психологические возрастные особенности обучающихся		Изучены психологические особенности обучающихся		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий,		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены родительские собрания, мероприятия родителями		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда, ВСОКО		с

3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены.		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		

3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности		Изучена практика разработки и внедрения		
3.13	Подготовить публикацию/конкурсную документацию		Подготовлена публикации статья		