


**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Департамент образования и молодежной политики  
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры  
Комитет образования администрации Березовского района  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Светловская средняя общеобразовательная школа  
имени Солёнова Бориса Александровича»  
(МАОУ «Светловская СОШ им. Солёнова Б.А.»)


СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора

 (Е.П.Чернова)

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

 (Т.Б.Румянцева)

Приказ №189-од

от "11" сентября 2024 г.

**Персонализированная программа**  
развития педагога «учитель-учитель»  
Перовой Дианы Васильевны,  
социального педагога,  
на 2024-2025 учебный год

Составитель: Жогина Татьяна Александровна,  
заместителя директора по ВР,

п. Светлый  
2024

## I. Пояснительная записка

### 1.1 Актуальность разработки программы наставничества.

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

### 1.2 Взаимосвязь с другими документами организации.

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

### 1.3 Цель и задачи программы наставничества.

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

#### **Задачи:**

- 1) Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через восстановление знаний о нормах, требованиях и традициях школы и с целью закрепления его в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого, а также качества обучения школьников.
- 4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

#### **1.4 Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

## **II. Содержание программы**

2.1 Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две функции или относится к двум типам наставников:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

#### **2.2. 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 молодым специалистом являются:

Обязательность - проведение работы со 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 3 лет.

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

#### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого 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;
- 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;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### Требования к молодому 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.

#### Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

- ✓ беседы, собеседования;
- ✓ тренинговые занятия;
- ✓ встречи с опытными учителями;
- ✓ внеклассные мероприятия;
- ✓ тематические педсоветы, семинары;
- ✓ методические консультации;
- ✓ участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- ✓ прохождение курсов.

**Персонализированная программа развития  
социального - педагога Перовой Д.В.  
МАОУ «Светловская СОШ им. Солёнова Б.А.»**

**Цель:** создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе.

**Задачи:**

- ✓ выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- ✓ создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- ✓ мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- ✓ оказание помощи в ведении документации учителя.

**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 занятий 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.

**Ожидаемые результаты:**

- ✓ успешная адаптации 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.

### Календарный план работы с молодым педагогом

№ п/п	Этапы работы	Мероприятия	Ответственный за выполнение	Сроки выполнения
1	Подготовительно-диагностический	Анкетирование, выявление профессиональных и компетентностных дефицитов в контексте профстандарта педагога и требований ФГОС	Психолог Солёнова М.М.	Конец августа-сентябрь
2	Реализационный (формирующий этап)	<p>Поиск и реализация оптимальных способов ликвидации проблем и профессиональных дефицитов. Корректировка деятельности в соответствии с промежуточными результатами реализации программы наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и анализ планов саморазвития и самообразования.</li> <li>2. Посещение педагогом-наставником мероприятий наставляемого (последующий совместный анализ).</li> <li>3. Посещение наставляемым занятий, мероприятий педагога-наставника и других учителей школы (последующий совместный анализ).</li> <li>4. Проверка планов занятий, КТП, планов работы (последующий совместный анализ).</li> <li>5. Консультации со специалистами, оказание теоретической и практической помощи и поддержки (психологом, завучем по ВР, МР, УР) по мере возникновения вопросов.</li> </ol>	<p>Педагог-наставник Жогина Т.А.</p> <p>Завучи Постникова Л.А., Чернова Е.П. психолог Солёнова М.М.</p>	В течение всего периода реализации программы
3	Контрольно-оценочный	<p>Анализ и оценка достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анкетирование наставника и наставляемого.</li> <li>2. Мониторинг результатов работы.</li> </ol>	Педагог-наставник Жогина Т.А.	Май-июнь
4	Рефлексивный	Самоанализ проделанной работы	Перова Д.В.	Июнь