

Приказ  
директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 28 имени И.Г.Турищева  
Белоглинского района»

ПРИКАЗ  
от 31.10.2022 г №244  
ст.Новолокинская

**Об утверждении типовой персонализированной программы  
наставнической деятельности МБОУ СОШ №28**

В соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 28 имени И.Г.Турищева Белоглинского района», утвержденным приказом № 242 от 31.10.2022 г , в целях организации наставничества, приказываю:

1. Утвердить типовые персонализированные программы наставнической деятельности (Приложение 1)
2. Заместителю директора по УВР Новосельцевой Н.Н. :
  - 2.1. осуществлять контроль реализации программы;
  - 2.2. провести оценку результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества не позднее 10 дней с момента окончания реализации программы наставничества.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.



Директор МБОУ СОШ №28

О.К.Шмигельская

## **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 родительским 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: 1 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»**

|  |   |
|--|---|
| <b>Наставник</b><br><b>Труфанова Л.А.</b>  | <b>Наставляемый Молодой специалист</b><br><b>Новичкова М.Г.</b>   |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов) | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Тип наставника</b> |  |
|-----------------------|--|

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Наставник- предметник</b><br/> Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p> |  |
|---|--|

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

| Этапы реализации.   | Мероприятия   |
|---|---|
| Представление программы наставничества в форме «Учитель – учитель».   | Педагогический совет.<br>Методический совет.                      |
| Обучение наставника.  | Анкетирование. Листы опроса.<br>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 <sub>1</sub>  | Фактический результат <sub>2</sub> | Оценка наставника |
|--|---|------|---|------------------------------------|-------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b> |   |      |   |                                    |                   |
| 1.1  | <p>Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития</p> <p>Провести диагностическую/развивающую беседу с</p> |      | <p>Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;<br/>сформулирован перечень тем консультаций с наставником</p> |                                    |                   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  | наставником, для уточнения зон профессионального развития  |  |  |  |  |
| 1.2                                    | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела   |  | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей   |  |  |
| <b>Раздел 2. Вхождение в должность</b> |  |  |  |  |  |
| 2.1                                    | Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.  |  | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в 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                                     |  | Совместно с наставником нанесены визиты знакомства, во время визитов обсуждены   |  |  |

|      |   |  |  |  |  |
|------|---|--|--|--|--|
|      | психолог, секретарь, бухгалтерия, завхоз и пр   |  | 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 |  |  |
| 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 при выполнении должностных обязанностей                         |  |  |
| 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**

**работника**

|      |   |  |   |  |
|------|---|--|---|--|
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся  |  | Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям |  |
| 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, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН             |  |
| 3.4  | 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                                |  |

|     |   |  |   |  |
|-----|---|--|---|--|
| 3.5 | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод.рекомендаций)   |  | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине   |  |
| 3.6 | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО  |  | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога  |  |
| 3.7 | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога   |  | По формату подготовлены ...   |  |
| 3.8 | 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 на следующий год |  |
| 3.9 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных  |  | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся               |  |



|      |  |  |   |  |
|------|--|--|---|--|
|      | ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования |  | и способов их профилактики              |  |
| 3.10 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности                |  | Изучена практика разработки и внедрения |  |