



КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
администрации Ханты-Мансийского района
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Ханты-Мансийского района
«Средняя общеобразовательная школа п. Бобровский»

628521, Российская Федерация
Ханты-Мансийский автономный округ- Югра,
Ханты-Мансийский район
п. Бобровский, ул. Лесная, д. 17
Тел / факс: 8(3467) 375-7-16

school@bobrovskiy.net

<https://shkolabobrovskij-r86.gosweb.gosuslugi.ru/>

* * * * *

УТВЕРЖДЕНО
Приказ от «31» августа 2022 г. № 189- О

Персонализированная программа наставничества
МКОУ ХМР СОШ п. Бобровский

Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Педагог-педагог».

Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог».

Цель: создание условий для работы и профессионального роста вновь прибывшего специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в коллектив образовательной организации педагога.

Задачи:

- обеспечить полноценную адаптацию вновь прибывшего специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- адаптировать вновь прибывшего педагога, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;
- совместно планировать работу с вновь прибывшим педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

Основные нормативные правовые акты:

1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского района.
2. Приказ о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МКОУ ХМР СОШ п. Бобровский.
3. Положение о наставничестве в МКОУ ХМР СОШ п. Бобровский.
4. Приказ о наставничестве в МКОУ ХМР СОШ п. Бобровский

Пояснительная записка.

Персонализированная программа наставничества «Педагог-педагог» определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе.

Срок реализации 1 учебный год.

Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч:

ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Задача наставника: обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Режим работы: онлайн, очный, смешанный.

Основные компоненты:

- основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте;
- психолого-педагогические;
- методические;
- ИКТ – компетенции;
- цифровизация образования;
- внеурочная и воспитательная деятельность;

- здоровьесбережение обучающихся;
- конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого.

При необходимости куратор реализации персонализированной программы наставничества совместно с наставником может вносить изменения в программу или план мероприятий.

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

План мероприятий в рамках наставничества «Педагог-педагог» в МКОУ ХМР СОШ п. Бобровский

№ п/п	Мероприятия	Виды, форма деятельности	Этапы деятельности, направления деятельности	Ожидаемые результаты	Критерии оценивания эффективности мер	Отметка о выполнении
1	<p>Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог»</p> <p>Цель: создание условий для работы вновь прибывшего специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность педагога.</p> <p>Знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и</p>	<p>Взаимодействие «опытный педагог – вновь прибывший специалист»</p>	<p>-Формирование и развитие профессионально - значимых умений и навыков;</p> <p>- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;</p> <p>- развитие коммуникативных способностей</p>	<p>укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;</p> <p>рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации</p>	<p>Тестирование на начало составления плана работы.</p> <p>Выявление психологического о состоянии педагога, какие проблемы его беспокоят.</p> <p>Какая помощь необходима:</p> <p>ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета.</p>	

	<p>техники безопасности; знакомить вновь прибывшего педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.</p>					
2	<p>Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»</p>	<p>Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от наставника</p>	<p>Повышение психолого-педагогического уровня деятельности; повышение научно-методического уровня деятельности.</p>	<p>улучшение психологического климата в образовательной организации; повышение методической компетентности; научить грамотно, оформлять школьную документацию</p>	<p>На основании входного анкетирования составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога.</p>	<p>В течение 1 четверти</p>
3	<p>Изучать деловые и нравственные качества вновь прибывшего педагога, его отношение к проведению</p>	<p>Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и</p>	<p>Повышение научно-методического уровня деятельности</p>	<p>качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого; улучшение</p>	<p>Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в</p>	<p>В течение года</p>

	занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности.	в позитивные профессиональные перспективы.		психологического климата в образовательной организации	конце мероприятий.	
4	Консультации по проведению педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий	Формами и методами организации работы с вновь прибывшим педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.	Углубление научно-профессиональных знаний	рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации.	Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.	В течение года

5	<p>Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора</p>	<p>Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий.</p>	<p>Освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности</p>	<p>Рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития, повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в</p>	<p>Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа мероприятия.</p>	<p>В течение года</p>
---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------

				конкурсах профессиональног о мастерства);		
6	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью вновь прибывшего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, обобщить опыт. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога	Отработка навыком представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	
7	Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации вновь прибывшего педагога, результативности его профессиональной деятельности	Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими выплатами .	Изучение траектории работы наставляемого педагога.	Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству	Анализ в качестве отчета или в устной форме.	Раз в четверть

8	Подводить итоги профессиональной адаптации вновь прибывшего педагога с предложениями по дальнейшей работе	Представлять деятельность наставляемого педагога на педагогических советах.	Мотивация наставляемого педагога. Показ достижений и развитие методической, воспитательной работы	Повышение траектории обучения	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на педагогическом совете. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	Раз в полугодие
9	Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества. Включить план предметной недели.	Представлять презентации о работе педагога	Повышение мотивации ,методического мастерства.	повышение уровня включенности вновь прибывшего педагога в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации.	Анализ посещенных мероприятий	В течение года по графику.

10	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого	Проходить курсы повышения квалификации, выполнять работы по наставничеству.	Освоение корпоративных норм поведения, развитие коммуникативных способностей	Выявлять возникающие вопросы и решать по мере их поступления	Анализ пройденных курсов, разбор вопросов, которые возникли при прохождении курсовой подготовки или проведенных мероприятий	По графику
11	В составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого педагога и иных оценочных или конкурсных мероприятиях	Посещать уроки, мероприятия, делать анализ посещенных уроков, показать траекторию деятельности и повышения квалификации наставляемого.	Диагностика успешности работы вновь прибывшего специалиста.	Повышение педагогического мастерства наставляемого педагога	Творческий отчет наставляемого педагога	По графику
12	Принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы	На заседании ШМО проанализировать выполнение персонализированной программы. Дать возможность наставляемому учителю выразить свое отношение к наставнической деятельности, и получила ли она	Развитие коммуникативных способностей; диагностика успешности работы вновь прибывшего специалиста.	Дать характеристику на наставляемого педагога и результаты совместной работы.		

	(целевой модели) наставничества	ответы на вопросы, которые были в начале трудовой деятельности в ОО.				
--	------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--