

П Р И К А З

ДИРЕКТОРА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 31
ИМЕНИ С.Н.ПОТАПОВА БЕЛОГЛИНСКОГО РАЙОНА»

от 02.11. 2022 г.

№ 251

ст. Успенская

**О внедрении и реализации персонализированной программы
наставнической деятельности в муниципальном бюджетном
общеобразовательном учреждении «Средняя
общеобразовательная школа № 31 имени С.Н. Потапова Белоглинского
района»**

В соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 31 имени С. Н. Потапова Белоглинского района», утвержденным приказом директора № 249 от 02.11.2022 г., в целях организации наставничества,

приказываю:

1. Утвердить типовую персонализированную программу наставнической деятельности (Приложение 1)
2. Заместителю директора по УВР Андреевой С.М.:
 - осуществлять контроль реализации программы;
 - провести оценку результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества не позднее 10 дней с момента окончания реализации программы наставничества;
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ СОШ № 31



О.А. Панова

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:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- 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:

- диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей;
- посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности;
- ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.);
- демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности;
- организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Сроки реализации: 7 ноября 2022 года- 31 мая 2023 года

Расписание встреч: 1 неделя месяца, пятница, 14.00

Режим работы: очный

Условия обучения: в образовательной организации

Характеристика участников формы наставничества

«Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый
Денисова С.Н.	Дегтярева А.М. - молодой специалист
Опытный педагог Тип наставника Наставник-предметник Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

преподавания отдельных 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

№ п/п	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, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		

¹ 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.

	мероприятий раздела 2				
Раздел 2. Вхождение в должность³					
2.2.	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		
2.3.	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		
2.4.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, секретарь, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.5.	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		
2.6.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.7.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.8.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «...»		
2.9.	Научиться анализировать результаты своей		Изучены и внедрены методы анализа		

³ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов.

	профессиональной деятельности		планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					
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 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 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 род. собрания, мероприятия с 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		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод. рекомендаций)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине		
3.7.	Изучить опыт участия		Изучены проекты		

⁴ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

	педагогов в проектной деятельности ОО		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 проф. развития)		На основе изучения успешного опыта организации проф. развития в ОО выбраны формы собственного проф. развития на следующий год		
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 к публикации статья		