



**Муниципальное  
казенное общеобразовательное учреждение  
Ханты-Мансийского района  
«Средняя общеобразовательная школа  
с. Селиярово»**

**628 506, Тюменская обл., ХМАО-Югра,  
Ханты-Мансийский район, с.Селиярово**

**ул.Лесная 8 а**

**тел. 8 (3467) 377447**

**тел./факс. 8 (3467) 377487**

**E-mail: [soh-sel@hmrn.ru](mailto:soh-sel@hmrn.ru)**

**Сайт: [seliyarovo-86.edusite.ru](http://seliyarovo-86.edusite.ru)**

**Персонализированная программа наставничества  
МКОУ ХМР «СОШ с.Селиярово»**

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 с.Селиярово».
3. Положение о наставничестве в МКОУ ХМР «СОШ с.Селиярово».
4. Приказ о наставничестве в МКОУ ХМР «СОШ с.Селиярово» на 2022-2023 учебный год.

**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 с.Селяйрово».

№	Мероприятия	Виды, форма деятельности	Этапы деятельности, направления деятельности	Ожидаемые результаты	Критерии оценивания эффективности мер	Отметка о выполнении
1	Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог» Цель: создание условий для работы и вновь прибывшего специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную	Взаимодействие «опытный педагог – вновь прибывший специалист»	Формирование и развитие профессиональных умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию - развитие коммуникативных способностей	укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов,	Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь	

	<p>деятельность педагога. Знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; знакомить вновь прибывшего педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.</p>			<p>желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации</p>	<p>необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета.</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 занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их</p>	<p>Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.</p>	<p>Повышение научно-методического уровня деятельности</p>	<p>качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого; улучшение психологического климата</p>	<p>Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий.</p>	<p>В течение года</p>

	родителям, увлечения, наклонности.			в образовательной организации;		
4	Консультировать по поводу с вновь прибывшим 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	Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора	Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий.	Освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личные затруднения, а также нашедших новые возможности	Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия.	В течение года

				<p>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 конкурсах профессионального мастерства);</p>		
6	<p>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</p>	<p>При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.</p>	<p>Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога</p>	<p>Отработка навыком представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО</p>	<p>Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.</p>	
7						
8	<p>Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации вновь прибывшего</p>	<p>Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении</p>	<p>Изучение траектории работы наставляемого педагога.</p>	<p>Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству</p>	<p>Анализ в качестве отчета или в устной форме.</p>	<p>Раз в четверть</p>

	педагога, результативности его профессиональной деятельности	открытых мероприятий.				
9	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 его 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
10	Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества. Включить план предметной недели.	Представлять презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы	Повышение мотивации методического мастерства.	повышение уровня включенности и вновь прибывшего педагога в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;	Анализ посещенных мероприятий	В течение года по графику.
11	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

					й.	
12	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
13	Принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества	На заседании ШМО проанализировать выполнение персонализированной программы Дать возможность наставляемому учителю выразить свое отношение к наставнической деятельности, и получила ли она ответы на вопросы, которые были в начале трудовой деятельности в ОО.	Развитие коммуникативных способностей; диагностика успешности работы вновь прибывшего специалиста.	Дать характеристику на наставляемого педагога и результаты совместной работы.		

Педагог - наставник: Клейменова Л.А.