

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Барсовская средняя общеобразовательная школа № 1»**

Персонализированная программа наставничества

Наставник: Овчинникова Людмила Викторовна, учитель начальных классов

Наставляемый: Избасканова Айгуль Динисламовна, учитель начальных классов

Цель программы: Создание условий для профессионального роста и адаптации молодых специалистов в образовательной среде через индивидуальное наставничество, обмен опытом и поддержку со стороны опытных педагогов.

Задачи программы:

1. Обеспечить молодым специалистам поддержку в профессиональной адаптации.
2. Развивать педагогические компетенции молодых учителей через обмен опытом.
3. Создать условия для формирования профессиональной уверенности и мотивации.
4. Способствовать внедрению инновационных методов обучения и воспитания.
5. Укрепить преемственность поколений в педагогическом коллективе.

Участники программы:

- **Молодые специалисты:** учителя, недавно пришедшие в школу (стаж работы до 3 лет).
- **Наставники:** опытные педагоги с высоким уровнем профессиональной компетентности, желающие делиться опытом.

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Этапы реализации программы:

1. Подготовительный этап

- **Формирование пар "наставник-молодой специалист":**
На основе анализа профессиональных потребностей молодых учителей и компетенций наставников.
- **Организация установочного семинара:**
Обсуждение целей, задач и ожидаемых результатов программы.
- **Разработка индивидуальных планов наставничества:**
Для каждой пары составляется план с учётом потребностей молодого специалиста.

2. Основной этап

- **Регулярные встречи наставника и молодого специалиста:**
Обсуждение текущих вопросов, анализ уроков, помощь в подготовке к занятиям.
- **Посещение уроков наставника:**
Молодой специалист наблюдает за работой опытного педагога, анализирует методы и приёмы.
- **Обратная связь:**
Наставник посещает уроки молодого специалиста, даёт рекомендации по улучшению.

- **Совместная работа над методическими материалами:**
Разработка планов уроков, сценариев мероприятий, использование современных технологий.
- **Участие в педагогических советах и методических объединениях:**
Молодые специалисты вовлекаются в активную профессиональную жизнь школы.

3. Контрольно-аналитический этап

- **Промежуточная оценка результатов:**
Анкетирование участников программы, обсуждение достижений и трудностей.
- **Корректировка индивидуальных планов:**
Внесение изменений в план наставничества на основе обратной связи.
- **Итоговая конференция:**
Представление успешных кейсов, обмен опытом, награждение активных участников.

Формы работы в рамках программы:

1. Индивидуальные консультации наставника.
2. Совместное планирование и проведение уроков.
3. Мастер-классы и открытые уроки наставников.
4. Тренинги и семинары по актуальным темам (работа с родителями, классное руководство, использование ИКТ).
5. Участие в профессиональных конкурсах и проектах.

Ожидаемые результаты:

1. Успешная адаптация молодых специалистов в педагогическом коллективе.
2. Повышение уровня профессиональной компетентности молодых учителей.
3. Укрепление мотивации молодых специалистов к педагогической деятельности.
4. Создание благоприятного климата в коллективе через преемственность опыта.
5. Внедрение инновационных подходов в образовательный процесс.

Критерии оценки эффективности программы:

1. Удовлетворённость молодых специалистов уровнем поддержки.
2. Динамика профессионального роста молодых учителей (по результатам наблюдений и анализа уроков).
3. Активность участия молодых специалистов в методической работе школы.
4. Отзывы наставников о прогрессе своих подопечных.
5. Уровень вовлеченности молодых специалистов в школьную жизнь.

Заключение

Программа наставничества "Педагог-педагог" направлена на создание условий для профессионального становления молодых специалистов. Она помогает не только

передать опыт, но и укрепить связи внутри педагогического коллектива, что способствует развитию школы в целом. Обеспечивает системный подход к наставничеству и способствует профессиональному росту молодых специалистов. Реализация программы требует активного участия всех сторон: наставников, молодых учителей и администрации школы.

План-график мероприятий программы.

№	Содержание	Сроки
Подготовительный этап (сентябрь)		
1	Проведение установочного семинара для наставников и молодых специалистов. Обсуждение целей и задач программы.	Сентябрь
2	Анкетирование молодых специалистов для выявления их потребностей и трудностей.	
3	Формирование пар "наставник-молодой специалист" на основе анализа анкет и профессиональных компетенций.	
4	Разработка индивидуальных планов наставничества для каждой пары.	
5	Ознакомление участников с графиком мероприятий и ожидаемыми результатами.	
Основной этап (октябрь – апрель)		
1	Регулярные встречи наставника и молодого специалиста (1-2 раза в неделю): - Обсуждение текущих вопросов; - Помощь в подготовке уроков; - Анализ проведённых занятий.	В течение года
2	Посещение молодыми специалистами уроков наставников с последующим анализом.	
3	Посещение наставниками уроков молодых специалистов с обратной связью.	
4	Проведение мастер-классов и открытых уроков наставниками.	
5	Участие молодых специалистов в методических объединениях и педагогических советах.	
6	Организация тренингов и семинаров: - "Работа с родителями"; - "Использование ИКТ в образовательном процессе"; - "Классное руководство: секреты успеха".	
7	Совместная разработка методических материалов (планы уроков, сценарии мероприятий).	
8	Участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах и проектах.	
Контрольно-аналитический этап (май)		
1	Проведение анкетирования участников программы для оценки её эффективности.	Май
2	Организация круглого стола с участием наставников и молодых специалистов для обсуждения достижений и трудностей.	
3	Подготовка отчётов наставников и молодых специалистов о результатах работы.	
4	Проведение итоговой конференции: - Презентация успешных кейсов; - Награждение активных участников программы.	
Дополнительные мероприятия (в течение года)		
1	Проведение неформальных встреч (педагогические гостиные, чаепития) для укрепления командного духа.	В течение года
2	Создание банка методических материалов, разработанных в рамках программы.	