


Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат, реализующая
адаптированные основные общеобразовательные программы»

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УР

 / Казакова О. Ф./

« 18 » 20 22 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. директора ГБОУ СО

«Буткинская школа-интернат»

 / Казакова О. Ф./

« 18 » 20 22 г.




**Персонализированная программа наставничества
педагогических работников
«Педагог – библиотекарь - педагог – библиотекарь»
ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат»
на 2021-2022 учебный год**

Составил педагог-библиотекарь,
наставник: Шеломенцева Н.Н.

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат, реализующая
адаптированные основные общеобразовательные программы»

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УР

 / Казакова О. Ф./

« 18 » 20 22 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. директора ГБОУ СО

«Буткинская школа-интернат»

 / Казакова О. Ф./

« 18 » 20 22 г.



**Персонализированная программа наставничества
педагогических работников
«Педагог – библиотекарь - педагог – библиотекарь»
ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат»
на 2021-2022 учебный год**

Составил педагог-библиотекарь,
наставник: Шеломенцева Н.Н.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонализированная программа наставничества педагогических работников ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат» (далее — Программа) разработана для работы с вновь принятыми педагогическими работниками и педагога - библиотекаря.

Важнейшим фактором, определяющим необходимость разработки и реализации Программы, является значимость социально-профессиональной адаптации с вновь принятыми педагогическими работниками. Программа направлена на повышение качества профессиональной деятельности сотрудника, создание благоприятного социально-психологического климата.

Цель программы: обеспечение профессионального становления, развитие и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогических работников ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат».

Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путём проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников ГБОУ СО «Буткинская школа-интернат», региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности –

механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусмотрена форма наставничества «педагог-библиотекарь – педагог-библиотекарь» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-библиотекарь - профессионал – педагог-библиотекарь, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности: наставник – Шеломенцева Наталья Николаевна (учитель), наставляемый – Соколова Лидия Николаевна (педагог - библиотекарь).

Срок реализации программы наставничества: с 11.03.2022 по 14.06.2022 года с возможностью продления.

Основные этапы внедрения (применения) и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

Внедрение (применение) и реализацию системы наставничества условно можно разделить на три основных этапа: *подготовительный, основной и заключительный.*

Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

Крайне важно информирование педагогического коллектива о

организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

Крайне важно информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению системы (целевой модели) наставничества. На этом этапе также рекомендуется сформировать совет наставников и выбрать куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества. Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов. Дорожная карта по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации.

Основной этап внедрения (применения) системы наставничества включает определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлексию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Мониторинг внедрения (применения) понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения

отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на

системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, в оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Мониторинг личностных и профессиональных характеристик участников системы наставничества проводится на всех этапах внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Мониторинг профессиональных и личностных изменений (приращений) наставляемых, эффективности деятельности наставников могут проводить куратор и члены методического объединения наставников.

КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

№ п/п	Вид деятельности	Дата
1.	Знакомство с нормативно – правовой базой школы (рабочие программы, правила внутреннего распорядка школы).	14.03.2022г.–25.03.2022г.
2.	Оказание помощи в составлении аннотации для выступления на педагогическом совете по тем: Аннотация литературных источников по профессиональной ориентации обучающихся сумственной отсталостью.	11.03.2022г- 14.03.2022г
3.	Знакомство с мониторингом и рекомендациями по работе с документами, включёнными в федеральный список экстремистских материалов и коннект-фильтрации.	28.03.2022г.-31.03.2022г.
4.	Участие специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).	01.04.2022г.-06.04.2022г
5.	Работа со школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.	11.04.2022г.- 18.04.2022г.
6.	Консультации по систематизации * библиотечного фонда.	19.04.2022г.- 27.04.2022г.
7.	Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	27.04.2022г. - 29.04.2022г.
8.	Осуществление помощи при формировании библиотечного фонда на 2022-2023 учебный год.	02.05.2022г- 13.05.2022г
9.	Осуществление помощи при составлении отчета работы за 2021-2022 учебный год.	16.05.2022г -31.05.2022г
10	Осуществление помощи при составлении плана работы на новый 2022-2023 учебный год.	01.06.2022г-14.06.2022г