

**Ханты-Мансийский Автономный Округ-Югра
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 13»**

**Персонализированная программа наставничества
«педагог - педагог»**

Наставник: Ерофеева Лариса Владимировна

Наставляемый: Матиенко Иван Николаевич



Нефтеюганск

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса. В образовательных учреждениях молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а администрация, воспитанники и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности, способствовать становлению профессиональной деятельности.

Задачи:

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в ОУ, ознакомление с традициями и укладом учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в воспитательно-образовательный процесс;
- способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня;

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа наставничества долгосрочная и рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений молодого педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап – основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап – контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ:

- консультирование;
- открытые занятия наставника;
- взаимопосещение уроков;
- тренинги;

СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Поиск затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
- Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.
- Планирование и анализ деятельности.
- Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

для наставляемого: повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта, рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование. Успешная адаптация молодого педагога.

для наставника: эффективный способ самореализации и достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для достижения запланированных эффектов используется в комплексе как традиционный вид наставничества («один-на-один»), где взаимодействие между более опытным и начинающим педагогом происходит в течение определенного продолжительного времени, так и ситуационный вид, где наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ:
опытный педагог – молодой педагог

Сведения	Наставляемый	Педагог - наставник
ФИО	Матиенко Иван Николаевич	Ерофеева Лариса Владимировна
Специальность	Учитель математики	Учитель математики
Педстаж	Менее 1 год	32 года
Квалификационная категория	нет	Высшая Педагог- наставник

В рамках проектировочного этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого имеет следующие ресурсы: свободное владение ИКТ и опыт в разработке веб-сайтов, монтаж видео роликов, активное участие в различных конкурсах, имеются базовые знания по ТРИЗ-технологии. Но наряду с этим, необходимо учесть следующие профессиональные затруднения и дефициты.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

**План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с наставляемым**

№ п/п	Форма работы	Сроки
1.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Беседа: ближайшие и перспективные планы школы. ▪ Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы. ▪ Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование). ▪ Изучение инструкций: как вести электронный журнал. 	Сентябрь
2.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. ▪ Самоанализ урока наставником. ▪ Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. ▪ Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. 	Октябрь
3.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. ▪ Занятие: Работа с школьной документацией. ▪ Обучение составлению отчетности по окончанию четверти. 	Ноябрь
4.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. ▪ Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене. 	В течение года
5.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся. ▪ Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». 	Октябрь Декабрь Март
6.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы. 	Январь
7.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). ▪ Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 	Февраль

8.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями. 	Март
9	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования). ▪ Методическая выставка достижений учителя. ▪ Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. 	Апрель