

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

**Персонализированная программа наставничества
«Учитель- учитель»
на 2024-2025 учебный год**

Наставник: Нестерова Валентина Федоровна

Наставляемый: Хвальчева Валерия Сергеевна

Нефтеюганск, 2024 год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Учитель-учитель» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Учитель-учитель» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Цели Программы - разработка комплекса мероприятий во взаимоотношении наставника и наставляемого, способствующих повышению профессионального потенциала наставляемого педагога.

Задачи:

1. 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.
2. Помогать педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в образовательный процесс.
3. Способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа наставничества рассчитана на 1 год. 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;
- взаимное посещение 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, наставляемой *Хвальчевой В.С* рост профессиональной и методической компетенции. Успешная адаптация в новом коллективе.

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	Хвальчева Валерия Сергеевна	Нестерова Валентина Федоровна
Специальность	Учитель математики	Учитель математики
Пед. стаж	2,5 лет	30 лет
Квалификационная категория	нет	высшая

В рамках проектировочного этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого имеет следующие ресурсы: свободное владение ИКТ, монтаж видео роликов, активное участие в различных конкурсах.

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 2023-2024 учебный год
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с наставляемым**

№ п/п	Форма работы	Сроки
1.	<p>Консультация « Ближайшие и перспективные планы школы».</p> <p>Инструктаж «Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы».</p> <p>Практическое занятие « Составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование»).</p>	Сентябрь
2.	<p>Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</p> <p>Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>Взаимное посещение уроков: учитель – наставник-2, наставляемый – учитель-2.</p> <p>Самоанализ урока наставляемым учителем.</p> <p>Разработка и проведение открытого урока учителем-наставляемым.</p>	Октябрь
3.	<p>Методические разработки «Требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока».</p>	Ноябрь
4.	<p>Беседа «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности».</p>	В течение года
5.	<p>Индивидуальная беседа « Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся».</p> <p>Обмен опытом «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p>	Октябрь Декабрь Март
6.	<p>Рекомендации по посещению уроков, мероприятий, праздников учителем – наставляемым у лучших педагогов нашей школы.</p>	Январь
7.	<p>Консультация «Преимущества демократического стиля общения учителя и учащегося. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)».</p> <p>Беседа « Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала»</p>	Февраль

8.	Рекомендации «Содержание формы и методы работы педагога с родителями».	Март
9	<p>Участие учителя - наставляемого в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).</p> <p>Методическая выставка достижений учителя.</p> <p>Анализ процесса адаптации учителя – наставляемого : индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.</p>	Апрель - Май