

**Ханты-Мансийский Автономный Округ-Югра
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 3»**

**Персонализированная программа наставничества
«педагог - педагог»
на 2023-2024 учебный год**

Наставник: Мясникова Марина Владимировна

Наставляемый: Новикова Екатерина Владимировна



Нижневартовск

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 вновь прибывшего педагога Новиковой Е.В. 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 вновь прибывшего педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа наставничества долгосрочная и 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 вновь прибывшего 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;
- творческие мастерские;
- мастер-классы.

СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Диагностика затруднений вновь прибывшего педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
- Посещение уроков вновь прибывшего педагога и посещение уроков педагогом.
- Планирование и анализ деятельности.
- Помощь вновь прибывшему специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
- Создание условий для совершенствования педагогического мастерства вновь прибывшего учителя.
- Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
- Организация мониторинга эффективности деятельности.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

для наставляемого: повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта, наставляемого Новиковой Е.В., 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 вновь прибывшего 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. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ:

опытный педагог – вновь прибывший педагог

Сведения	Наставляемый	Педагог - наставник
ФИО	Новикова Екатерина Владимировна	Мясникова Марина Владимировна
Образование	высшее	высшее
Какое учебное заведение окончил	Нижевартовске государственный университет	Магнитогорский государственный университет, 2004 год
Специальность	Учитель русского языка и литературы	Учитель русского языка и литературы, заместитель директора по учебной работе
Педагогический стаж	Первый год	23 года
Квалификационная категория	нет	высшая

В рамках проектировочного этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого Новиковой Е.В. 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. Екатерина Владимировна имеет:

- недостаточные знания нормативно-правовой базы в сфере общего образования;
- испытывает затруднения при выборе темы самообразования, постановке целей и задач саморазвития;

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления вновь прибывшего педагога на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и вновь прибывшим педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления вновь прибывшего 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.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Беседа: Традиции школы. 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, мониторинг физического развития. 	Сентябрь
2.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Посещение вновь прибывшим педагогом уроков учителя -наставника ▪ Самоанализ урока наставником; ▪ Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; ▪ Практикум по темам "Разработка поурочных планов" ▪ Посещение уроков вновь прибывшего 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 со школьной документацией; ▪ Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; ▪ Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся; ▪ Занятие: Современный урок и его организация; ▪ Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. 	Ноябрь
4.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; ▪ Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; ▪ Посещение вновь прибывшим педагогом уроков учителя - 	В течение года

	наставника в среднем и старшем звене;	
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; ▪ Посещение уроков вновь прибывшего педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; ▪ Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока; ▪ Практикум: "Современные образовательные технологии, их использования в учебном процессе"; 	Январь
7.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения ▪ 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"> ▪ Участие вновь прибывшего педагога в заседании ШМО(выступление по теме самообразования); ▪ Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями; 	Март
9	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Выступление вновь прибывшего педагога на ШМО. Методическая выставка достижений учителя; ▪ Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; ▪ Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня вновь прибывшим учителем и педагогом наставником; ▪ Анализ процесса адаптации вновь прибывшего педагога: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке вновь прибывшего педагога к педагогической деятельности, выявление склонностей или личных интересов. 	Апрель