#### C:\Users\МОУ СОШ №18\Pictures\ControlCenter4\Scan\CCI29112024_0006.jpg

#### Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение

**«Средняя общеобразовательная школа № 18»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Бионенко

Приказ № от «29»08.2024г

# ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

## «Учитель – учитель»

на 2024 – 2025 учебный год

Наставник: Алехина Олеся Александровна Наставляемый: Бохова НатальяПавловна

с.Уваровское, 2024

### Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества «Учитель-учитель» (далее – ПН) разработана в соответствии со следующими нормативными документами и методическими рекомендациями:

* ФЗ РФ № 273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2.
* Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145

«Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

* Указ президента РФ от 27.06.2022 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»
* Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

**Цель:** обеспечить постепенное вовлечение начинающего педагога Боховой Натальи Павловны 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 МКОУ «СОШ № 18», 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;
  + отслеживать динамику развития профессиональной деятельности;
  + обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

**Этапы и срок реализации программы 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.

**Сроки реализации программы: 2024 – 2025 учебный год.** Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

**Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:** консультирование, открытые занятия наставника, взаимопосещение уроков коллег, научно-практические семинары, деловые игры, мастер – классы.

#### Принципы взаимодействия:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого); принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

#### Мероприятия программы:

1. Диагностика затруднений педагога и выбор форм организации обучения и воспитания, и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

#### Ожидаемые результаты:

**для наставляемого:** повышение квалификации, 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 начинающего педагога в педагогическом 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. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Модель взаимодействия:** опытный педагог – начинающий педагог.

#### План профессионального роста

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направление работы** | **Сроки достижения** | **Мероприятия** | **Цель** |
| Введение в педагогическую деятельность | 2024-2025 | Ознакомление с содержанием ФГОС (консультации, семинар- практикум, педсовет, МО, вебинары);  Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня. Консультации у руководителя ШМО, встречи с наставником. | Изучить, освоить информационное сопровождение при реализации введения ФГОС. |
| Совершенствование методологического мастерства | Ежемесячно | Посещение семинаров, открытых занятий.  Участие в методических днях и неделях.  Совместная разработка технологической карты урока с наставником.  Осмысление методологических аспектов проведения и результатов комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования и ВПР.  Организация и участие в различных мероприятиях. Участие в проведении проверки работ: участников ВПР, школьного этапа ВсОШ. | Повышение профессионального мастерства |
| Изучение методической литературы | Ежемесячно | Каталог педагогических идей. Полезные ссылки.  Диссеминация педагогического опыта. | Анализ научных статей.  Составление копилки педагогических идей. |
| Повышение уровня квалификации через обучение  на курсах, семинарах и вебинарах | Ежемесячно | Участие в курсах повышения квалификации.  Заседание клуба  «PROдвижение». Информационно-методические семинары: «Профессиональный рост молодого педагога: аттестация в вопросах и ответах» Тренинг «Мотивация профессионального развития педагога ОО» | Повышение профессионального мастерства |
| Повышение качества образования | 2024-2025 | Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов учащихся.  Своевременно учитывать недочеты в работе и устранять пробелы в знаниях учащихся. Формирование учебного | Совершенствование условий для современного образования и воспитания учащихся с учетом их индивидуальных  особенностей |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | портфолио.  Более тесно контактировать с родителями (законными представителями). |  |
| Публикации | 2024-2025 | Сайт «Конспекты – уроков.рф»  Сайт edupres.ru «Презентации» | Диссеминация  педагогического опыта. |

**План работы над повышением системы профессиональных компетенций**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Компетенции** | **Содержание** | **Мероприятия** |
| Предметно- методическая | Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета. | 1. Самостоятельное изучение тео вопросов по предмету. 2. Участие в обучающем семинаре 3. Совместная разработка технол урока с наставником:    * Целеполагание;    * Поиск и подготовка демон материала к уроку;    * Подготовка презентации, измерительного, практиче урок;    * Выбор технологии ведени 4. Посещение уроков наставника 5. Взаимопосещение уроков. 6. Участие в методических днях |
| Психолого- педагогическая | Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса учащихся, умение использовать эти знания в  конструировании реального образовательного процесса | 1. Занятие с элементами тренинга 2. Решение ситуационных задач 3. Практикумы. |
| Коммуникативная | Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие с учащимися, родителями, коллегами. | 1. Решение ситуационных задач 2. Использование приёмов эмоци саморегуляции. 3. Педагогические мастерские. 4. Фестивали, конкурсы. |

#### Индивидуальный план развития модели НАСТАВНИК – начинающий педагог

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направления работы** | **Тематика мероприятий** | **Формы работы** |
| 1.Разработка индивидуальной программы работы педагога. | «Знакомство с документацией» | Анкетирование молодого педагога, индивидуальные  беседы (сентябрь) |
| Оказание помощи в составлении календарно-тематического  планирования по предмету. | индивидуальные  беседы (август-сентябрь) |
| Инструктаж по ведению  электронного журнала. | индивидуальные  беседы (сентябрь) |
| «Основные проблемы молодого  педагога, пути их решения» | индивидуальные  беседы (октябрь) |
| Помощь в подготовке уроков. | Практическое занятие (октябрь) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.Взаимопосещение Уроков. | «Основные требования к  современному уроку» | Посещение уроков наставника и молодого  педагога (по 4-5 раз в четверть) |
| «Факторы, которые влияют на  качество преподавания» |
| «Конспект и технологическая  карта урока» |
| «Слагаемые успешности урока» |
| «Самоанализ урока» |
| «Типы и формы уроков» |
| «Формы взаимодействия учителя  и учеников на уроке» |
| 3.Воспитательная  работа. | «Внеурочная деятельность  учителя: секреты успеха» Система воспитательной работы в классном коллективе.  Составление воспитательного плана работы. | Индивидуальная беседа.  Взаимопосещение внеклассных мероприятий (1 раз  в четверть). |
| 4.Проектная  деятельность. | Методический семинар «Проект  учащегося основной и старшей школы: требования к выполнению, образовательные результаты» | Ноябрь |
| «Метод проектов на уроках и во  внеурочной деятельности» | Индивидуальная беседа (апрель) |

**План работы с психологом**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### Задачи:

1. Организовать деятельность, направленную на формирование навыка профессиональной и личностной рефлексии участников педагогического коллектива и на выработку тенденции к позитивным действиям на основе собственной инициативы.
2. Повышать психолого - педагогическую компетентность по направлениям «Возрастные особенности учащихся», «ФГОС », «Инклюзивное образование» и т.д. толерантности членов педагогического коллектива.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | | **Темы** | |
| 1 | | Консультация «Адаптация к условиям работы в новом коллективе» | |
| 2 | | Игровой тренинг «Не ошибается тот, кто ничего не делает!» | |
| 3 | | Анкетирование №1 «Особенности процесса адаптации молодого специалиста» | |
| 4 | | Анкетирование № 2 «Особенности протекания процесса профессионального развития» | |
| 5 | | Тестирование «Психолого-педагогические особенности учеников 5-7 классов» | |
| 6 | | Консультация «Способы регулирования дисциплины на уроке» | |
| 7 | | Анкетирование № 3 «Возрастные особенности детей среднего школьного возраста» | |
| 8. | | Консультация «Способы повышения учебной мотивации на уроке» | |
| 9. | | Анкетирование № 4 «Способы повышения учебной мотивации у слабоуспевающих  учеников» | |
| 10. | | Консультация «Способы самопомощи в стрессовых ситуациях, повышение психологической устойчивости» | |
|  | |  | |
|  | |  | |