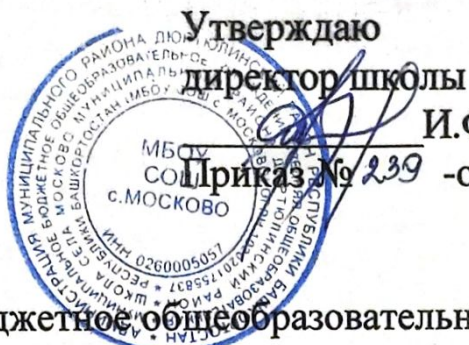




Утверждаю

директор школы

И.Ф. Садрисламов

Приказ № 239 -од от «26» 09. 2024 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа села Москово
муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан

Персонализированная программа наставничества

Актуальность программы

Современной школе в условиях введения и реализации профессионального стандарта «Педагог» нужен компетентный учитель, способный самостоятельно мыслить, понимать суть происходящих в образовании перемен, осмысленно и быстро включаться в инновационные процессы.

Даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация начинающего учителя может протекать длительно и сложно. Причины этого кроются в том, что начинающий учитель ещё слаб как профессионал: сдавая в институте экзамены, он усваивал внешние в отношении себя факты, которые и сложились в его сознании в некую сумму знаний. Кроме того, начинающий педагог недостаточно подготовлен в нормативно-правовых вопросах. Можно предположить, что и в методике преподавания предмета, в планировании и организации учебной, внеурочной и внеклассной деятельности встретятся некоторые затруднения. И в этой связи важны качественные характеристики начала профессионального пути учителя.

Представленная программа направлена на создание адекватных условий поддержки профессионального становления учителя с учетом его актуального уровня и перспектив развития профессионализма. Следует отметить, что процесс профессионального становления педагога рассматриваем как систему его развития в интегративном процессе, включающем внутреннее социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом со стороны самого учителя и школы. Это предполагает определение целей профессиональной деятельности на каждом этапе профессионального становления и соответствующих им содержания, технологий, средств профессионального совершенствования.

Программа включает три этапа:

Адаптационный этап. Знакомство опытного педагога с начинающим учителем, когда наставник определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций (Профессиональный стандарт «Педагог») для составления конкретной программы адаптации.

Основной этап. Реализация в совместной деятельности программы адаптации начинающего педагога. Коррекция умений и навыков, развитие компетенций.

Наставник помогает подшефному составить собственную программу

профессионального роста. *Контрольно-оценочный этап.* Оценка наставником уровня профессиональной компетентности начинающего учителя, определение его готовности к выполнению своих обязанностей.

Условиями эффективности реализации программы являются:

- взаимная заинтересованность наставника и молодого специалиста;
- административный контроль за процессом наставничества;
- тщательно продуманное планирование и своевременное отслеживание промежуточных результатов сотрудничества.

Основными направлениями работы педагога-наставника будут следующие:

- адаптационная работа;
- психологическая поддержка;
- мотивация самообразования;
- организация профессиональной коммуникации.

Адаптационная работа будет включать:

- знакомство со школой, представление начинающего учителя коллективу школы на педагогическом совете;
- организация шефской пары и закрепление учителя-наставника; разработка адаптационной программы профессионального становления начинающего учителя;
- контроль и оценка профессиональной адаптации начинающего учителя.

Мотивация самообразования предполагает включение начинающего учителя в различные формы повышения квалификации:

- педагогическое проектирование;
- решение педагогических ситуаций;
- активно-игровые методы;
- индивидуальное и микрогрупповое исследование;
- профессиональные конкурсы;
- документальный анализ;
- часы заинтересованного информационного обмена;
- посещение уроков и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;
- совместная с наставником работа по подготовке уроков и педагогических мероприятий; Работа по организации профессиональной коммуникации включает в себя следующие направления:
- с наставниками - оказание помощи при составлении тематических и поурочных планов, взаимопосещение уроков, совместная подготовка материалов для контрольных работ, анализ и коррекция результатов;
- коллегами по кафедре и в учреждении образования;
- администрацией;
- учениками и их родителями;

Срок реализации программы: 8 месяцев

октябрь 2024 - май 2025 года

Режим работы в паре наставничества: очный

Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог» (мастер-мастер)

2.Содержание программы

Цели работы:

- оказать методическое сопровождение деятельности начинающего педагога;
- содействовать повышению его профессионального роста;
- помочь раскрытию индивидуальных педагогических способностей.

Задачи работы:

*

- планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышение профессионального уровня молодого педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развитие творческого потенциала начинающего педагога, мотивирование участия в
- наблюдение за динамикой результативности обучения учащихся класса, в котором работает молодой специалист.

Участники программы:

Начинающий педагог – Миндибаева Э.Ф. , учитель ОДНК НР, башкирского (государственного) языка, (квалификационной категории нет, образование высшее). Наставник – Гадиева И.А. (квалификационная категория-высшая, образование высшее).

Наставляемый: Гильманова Г.Г. , классный руководитель 7 класса (квалификационная категория-высшая, образование среднее), наставник – Гималетдинова М.И., классный руководитель 8б класса (квалификационная категория-высшая, образование высшее).

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение занятий, собеседование, мастер-классы наставника, др).

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме занятий, круглых столов, индивидуальных консультаций, бесед.

ПЛАН РАБОТЫ
по организации наставничества на 2024-2025 учебный год

Месяц	Содержание работы
Октябрь	Час общения "Расскажи о себе" Знакомство специалиста с правилами внутреннего распорядка, уставом Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса Ознакомление с требованиями оформления электронного журнала, журналов внеурочной деятельности, с документацией классного руководителя
	Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы Практическое занятие "Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей" Час общения "Как быстрее адаптироваться в школе"
Ноябрь	Оказание помощи при организации классных часов, родительских собраний, заполнении документации классного руководителя Мастер-класс Использование современных образовательных технологий в учебном процессе" Мастер-класс Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников"
Декабрь	Консультация "Современный урок: структура и конструирование"
Январь	"Эффективность урока - результат организации активной деятельности учащихся Посещение уроков у молодого специалиста

Февраль	Оказание помощи при организации классных часов, родительских собраний, заполнении документации классного руководителя
	Практикум Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока. Взаимопосещение уроков
Март	Практическое занятие Организация индивидуальной работы с учащимися (посещение уроков молодых учителей, самоанализ уроков)
Апрель	Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»
Май	Подведение итогов работы, методическая выставка достижений молодых учителей

3. Оценка результатов программы эффективности

Ожидаемые результаты для наставляемого педагога:

успешная адаптация педагога в школе;
 повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах организации образовательного процесса;
 использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
 качество заполнения документации;

для наставника:

эффективный способ самореализации;
 повышение квалификации;
 достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

4. Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого. Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.