

ПРИНЯТО
Протоколом Педагогического совета
МАОУ «Школа «Липовая роща»
от № 1 от 29.08.2024

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МАОУ «Школа «Липовая роща»
от 147 от 29.08.2024

Персонализированная программа наставничества

Наставник
Тищенко Елена Витальевна
Учитель физической культуры

Наставляемый
Шадрина Надежда Юрьевна
Учитель физической культуры

Ижевск, 2024

Содержание программы

Паспорт программы

Пояснительная записка

Цели, задачи

Содержание программы

Этапы реализации программы

Механизм реализации программы

Индивидуальный план работы наставника с новым специалистом

Литература

1. Паспорт программы

1 Наименование программы	Персонализированная программа наставничества
2 Основные цели и задачи программы	Цель: Создание условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность начинающего педагога. Задачи: <ol style="list-style-type: none">1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию начинающих педагогов в коллективе.2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства начинающих педагогов. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.3. Приобщать начинающих педагогов к корпоративной культуре.4. Сформировать у начинающих педагогов необходимость в непрерывном самообразовании.
3 Сроки реализации	2024 – 2025 учебный год
4 Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации Примерное планирование
5 Составители программы	Учитель – Тищенко Е.В.
6 Участники программы	Педагог – наставник Начинающий педагог
7 Планируемые результаты	Приобретение начинающим педагогом личностного и профессионального роста

2. Пояснительная записка

Современная система образования предъявляет особые требования к учителю, т.к. он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психологическое становление личности обучающегося. Но это по силам только учителям, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности:

1. новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
2. различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
3. необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых

учителей к работе с родителями.

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 «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику.

Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе.

Цель наставничества молодого учителя - увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике.

3. Цель

Обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя. самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ «Школа «Липовая роща».

Задачи

- 1) привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление учителя в образовательном учреждении;
- 2) ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- 3) адаптации молодого педагога в коллективе, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.
- 4) создание условий для профессионального становления и самореализации молодого педагога; формирование у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании

5. Содержание программы

Наставничество – отношение, в которых более опытный педагог помогает менее опытному усвоить определенные компетенции.

Этапы становления начинающего педагога:

- адаптацию;
- стабилизацию;
- преобразование.

I этап – период адаптации: самый сложный период как для новичка так и для помогающих ему

коллег.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе.

III этап – происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы, складывается система работы.

6. Этапы реализации программы

1. Подготовительный этап реализации программы.

- Закрепление начинающего педагога за наставляемым.
- Подбор методической литературы для изучения начинающему педагогу. - Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.

Кандидатура наставника утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

2. Реализационный включает в себя:

- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
 - Совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми.
 - Ознакомление начинающих педагогов с организацией предметно-развивающей среды.
 - Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов в группе. -
- Консультации для начинающих педагогов по работе с родителями.
- Самообразование начинающих педагогов.
 - Обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

3. Этап реализации программы.

- Показ открытых мероприятий. -
- Подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества.

7. Механизм реализации программы.

Реализация программы рассчитана на один учебный год.

Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года создает приказ о закреплении за начинающим педагогом наставника.

Составляется примерный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

на 2024 – 2025 учебный год

№	Тема	План работы	Сроки
	Нормативно-правовая база учителя предметника	<p>Знакомство с программой «Наставничество»</p> <p>Ознакомление с основными требованиями к школьной документации.</p> <p>Изучение программ, методических пособий.</p> <p>Изучение документов по ФГОС.</p> <p>Составление рабочей программы по предмету «Физическая культура»</p> <p>Планирование воспитательной работы на год.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Составление и разработка технологических карт к урокам.</p> <p>Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)</p> <p>Методические требования к современному уроку.</p> <p>Соответствие методов обучения формам организации урока. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.</p> <p>Практическое занятие «Как вести классный журнал».</p>	Сентябрь
	Знакомство с УМК, по которому работают учителя физической культуры Школьная документация.	<p>Адаптация в педагогическом коллективе.</p> <p>Современный урок, план урока и его анализ.</p> <p>Особенности составления программы воспитательной работы.</p> <p>Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий</p> <p>Мастер-класс. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся на уроке.</p> <p>Формы и методы работы на уроке.</p> <p>Методика проведения внеклассных мероприятий.</p> <p>Содержание, формы и методы работы с родителями.</p> <p>Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий.</p> <p>Посещение уроков.</p> <p>Изучение мотивации педагогической деятельности.</p> <p>Проверка выполнения программы.</p>	Сентябрь-октябрь
	Ознакомление с Профстандартом педагога Самообразование	<p>Выбор темы по самообразованию</p> <p>Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с одарёнными обучающимися.</p> <p>Мастер-класс. Оптимизация выбора методов и средств обучения при</p>	Декабрь-январь

		<p>организации различных видов урока. Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Взаимопосещение уроков. Изучение отзывов детей и их родителей Беседа с молодым педагогом по результатам третьей четверти.</p>	
	<p>Освоение новых образовательных технологий деятельностного подхода.</p>	<p>Приобретение практических навыков проведения уроков с использованием системно-деятельностного подхода. Обучение умению формирования познавательного интереса учащихся к предмету, планирование интересных уроков. Изучение документов по ФГОС». «Мастер-класс. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе». Инновационные процессы в обучении. Участие молодого учителя в анализе уроков. Организация коррекционных занятий с обучающимися с низкой учебной мотивацией. Консультация «Психолого-педагогические проблемы взаимодействия с ученическим коллективом» Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. Проверка выполнения программы.</p>	Февраль-март
	<p>Отработка индивидуального маршрута слушателя.</p>	<p>Анализ процесса адаптации молодого учителя в ОУ. Взаимопосещение уроков. Формирование УУД учащихся. Оформление документации. Составление отчета. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Итоги воспитательной работы за год.</p>	Апрель-май

8. Литература

1. Проект «Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа».
2. Программа «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования».
3. Ю.Н.Кулюткин, И.В.Муштавинская Образовательные технологии и педагогическая рефлексия 2011
4. М.Г.Ермолаева Современный урок: тенденции, возможности, анализ СПб АППО, 2010.
5. Ануфриев А.Ф. К анализу диагностического мышления учителя//Психология учителя М.1989г

6. Муравьев, А. Е. Богоявленская. М.: Образовательный центр “Педагогический поиск”, части I-II – 2000; часть III – 2001.
7. Счастливая Т. Н. Рекомендации по написанию научно-исследовательских работ // Исследовательская работа школьников. 2003. № 4. С. 34-45.
8. Шамова Т.И., Давыденко Т. М. Управление образовательным процессом в адаптивной школе. М.: Центр “Педагогический поиск”. 2001.
9. Полякова, Т.С. Анализ затруднений в педагогической деятельности начинающих учителей / Т.С. Полякова М.: Педагогика, 1983.-128 с.
10. Рогов, Е.И. Личность учителя: теория и практика / Е.И. Рогов -М.: Дело, 1999.-512 с.
11. Новикова, Т. Г. Анализ разработки портфолио на основе зарубежного опыта / Т.Г. Новикова // Развитие образовательных систем в контексте модернизации образования. — М.: АСАЕ)