

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

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

**Наставник:** Ютиш Галина Федоровна

**Наставляемый:** Драницына Татьяна Константиновна

**Нефтеюганск**

## 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 воспитательно - 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;
- взаимопосещение 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 *Драницыной Т.К.* 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

<b>Сведения</b>	<b>Наставляемый</b>	<b>Педагог - наставник</b>
ФИО	Драницына Татьяна Константиновна	Ютиш Галина Федоровна
Специальность	Учитель русского языка и литературы	Учитель русского языка и литературы
Педагогический стаж	10 лет	39 лет
Квалификационная категория	первая	высшая

В рамках проектировочного этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого 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.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником имолодым 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>Взаимопосещение уроков: учитель – наставник 4 учитель-наставляемый.</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