

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Факельская средняя общеобразовательная школа
(МБОУ Факельская СОШ)**

Рассмотрено и принято на педагогическом совете
Протокол от 30.08.2023 года № 01

Утвержден
приказом МБОУ Факельская СОШ
от 30 августа 2023 года № 181



Э.А.Касаткина

Персонализированная программа «Педагог-педагог»

Срок реализации – 1 года

Разработана:

воспитатель ГПД Никитина Н.Г.

2023 год

Пояснительная записка

К сожалению, в современных условиях профессионального образования недостаточное внимание уделяется практико - ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускник ВУЗа, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В МБОУ Факельской СОШ процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Цель программы: Обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога; создание условий для самореализации, для приобретения им практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Планируемые результаты Программы:

1. Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Педагога;
2. Совершенствование системы методической работы;
3. Повышение качества образования;
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

Индикативные показатели Программы:

1. Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
2. Владение методикой проведения нетрадиционных занятий;
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
4. Умение проектировать воспитательную систему;

5. Умение индивидуально работать с детьми;
6. Овладение системой контроля поведения учащихся;
7. Становление молодого педагога как педагога-профессионала;
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

Организация работы по программе:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

Основные направления работы по реализации Программы:

1. Составление планов работы с молодыми специалистами.

План работы включает:

- * создание оптимальных условий для успешной работы;
- * проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- * оказание практической помощи по планированию и проведению занятий;
- * проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого педагога.

С первых дней работы молодого педагога проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. Организация наставничества.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программы, конструированию занятий, подборе методического и дидактического оснащения, работе с

нормативными документами, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов мероприятий, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. Работа по Персонализированной программе «педагог-педагог» – составная часть методической службы.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический.
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск.
- 3 этап – оценочно-рефлексивный.

I этап

Тема «Знания и умения педагога - залог творчества и успеха учащихся»

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
Знакомство с учителем.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> ○ собеседование с молодым специалистом; ○ знакомство с традициями школы; ○ выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого педагога. 3. Заполнение информационной карточки. 4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. 	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение «Закона об образовании в Российской Федерации», локальных актов школы, положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору. 2. Знакомство с УМК, рабочими программами. 3. Коррекция планов молодых специалистов. 	Сентябрь
Посвящение в педагога.	Посвящение в педагога проводится на торжественном мероприятии, посвященном Дню педагога.	Октябрь
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методические требования к мероприятию. 2. Соответствие методов воспитания формам организации мероприятий. 3. Санитарно-гигиенические требования к процессу воспитания школьников. 	Ноябрь
Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости обучающихся. 	Декабрь
Практикум «Организация дифференцированного подхода к воспитанникам»		
Эмоциональная устойчивость педагога. Функция общения с детьми.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. Изучение методических разработок: 	Январь
Психологические тренинги «Учусь		Февраль

строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	«Анализ внеклассного мероприятия»,	
Самообразование педагога – лучшее обучение.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (план самообразования). 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста. 	Март, апрель
Бенефис молодого педагога.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет педагога-наставника. 	Май
Круглый стол «Педагогическая культура педагога – основа гуманизации воспитательного процесса»		
Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций.	Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

II этап

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
Реализация программы «Школы наставничества»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Моделирование воспитательной системы группы (диагностическое исследование целей группы, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию детского коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы группы). 2. Структура плана воспитательной работы. 	Октябрь
Современные образовательные	Практикум «Организация исследовательской, проектной работы учащихся, оформление работ,	Ноябрь
		Декабрь

технологии.	подготовка к выступлению и защите проекта»	
Основы целеполагания мероприятия. Самоанализ мероприятия.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методика целеполагания. Основы самоанализа мероприятия. Программа самонаблюдения и самооценивания мероприятия. 2. Самоанализ по качеству цели и задач мероприятия. 3. Образцы самоанализа мероприятия. Сравнительный анализ и самоанализа мероприятия. Памятка для проведения самоанализа мероприятия. 	Январь - Февраль
Анализ мероприятия.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Памятки для проведения анализа мероприятия. Советы молодому педагогу по подготовке мероприятия. 2. Совместный анализ мероприятия учителем и заместителем директора по УВР – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации. 	Март
Методическая выставка достижений молодого педагога.	Динамика роста профессионализма молодого педагога:	Апрель–Май
Круглый стол «Компетенции и компетентность»	<ul style="list-style-type: none"> • открытые мероприятия; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • представление молодого педагога наставником. 	
Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.		В течение года

III этап

Тема «Выбор индивидуальной линии»

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
Реализация программы «Школы наставничества»	Корректировка плана работы с молодым специалистом.	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь

Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио педагога.	Октябрь – ноябрь
Современные формы мероприятия.	1. Информационные технологии в воспитательной деятельности.	Декабрь
Использование информационных технологий.		
Вовлечение молодых специалистов в исследовательскую, проектную деятельность.	1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы. 2. Организация исследовательской, проектной деятельности учащихся во внеучебное время. 3. Исследовательская и проектная деятельность молодого педагога.	Февраль – март
Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	1. Организация работы педагога по достижению соответствующего уровня умений и навыков обучающихся начальной школы.	Апрель
Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения педагога и пути дальнейшего развития.	<ul style="list-style-type: none"> • Портфолио молодого педагога. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность педагога», «Портрет педагога глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств педагога», «Формальные критерии успешности педагога». • Анализ карьерных перспектив молодого педагога. 	Апрель - май
Практикум «Анализ воспитателем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»		Май
Подведение итогов работы «Школы наставничества»		
Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.		В течение года
Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.		В течение года

Планируемые результаты Программы:

1. Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
2. Совершенствование системы методической работы учреждения образования.
3. Повышение качества воспитательного процесса.
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников воспитательного процесса.

Индикативные показатели Программы:

1. Умение планировать воспитательную деятельность на основе творческого поиска через самообразование.
2. Владение методикой проведения мероприятий в соответствии с требованиями ФГОС ОО.
3. Умение работать с группой на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, мероприятие.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Становление молодого педагога как педагога-профессионала.
7. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.