

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа пос. Прогресс
м.р. Хворостянский Самарской области

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Учитель - учителю»

Форма наставничества: педагог–педагог

Составитель программы: куратор УВР

Жихарева Т.А.

2024-2025

Паспорт программы.

Наименование программы	«Учитель - учителю»
Форма наставничества	Учитель-учитель
ФИО, должность наставника (Учитель)	Жихарева Татьяна Анатольевна, учитель начальных классов
Сведения о наставнике:	
педагогический стаж работы	21
стаж наставнической деятельности	4
информация об аттестации	Высшая категория
профессиональные достижения	Награждена Грамотой Министерства образования РФ
результативность участия в конкурсной деятельности	Победитель районного конкурса педмастерства «Учитель года», победитель окружного конкурса «Классный, классный»
дополнительные сведения	Учащиеся участвуют в олимпиадах, исследовательских работах и получают призовые места на уровне области, округа.
ФИО, должность, педагогический стаж работы наставляемого (Учитель)	Астапова Марина Вячеславна. Учитель русского языка. Стаж работы 26 лет. (вновь принята на работу)
Профессиональные дефициты	Осуществлять адресную работу с детьми с ОВЗ.
Профессиональные затруднения	Владение технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения
Цель программы	Целью педагогического наставничества в школе является оказание помощи учителю в его профессиональном становлении.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - Оказание методической помощи специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности; - ускорение процесса становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - формировать у учителя потребность в непрерывном самообразовании; - способствовать овладению новыми формами, методами и приёмами обучения и

	<p>воспитания учащихся; способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего учителя.</p>
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>Реализация программы -1 год.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор наставнических программ информирует о необходимости реализации наставнических практик и актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; предлагает банк наставников, создает условия для определения наставнических пар. 2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч наставников с наставляемыми и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогами - наставниками. 3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых откроет перспективы его профессионального развития. 4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества педагогом - наставником с наставляемым. 5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого. 6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с коллегами, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений организации, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др. 7. Награждение и поощрение наставников за активную работу.
<p>Ожидаемые результаты программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – становление профессиональных навыков преподаванияпредметов в школе; – обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; – совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; использование в работе учителем новых педагогических технологий и различных

	форм мониторинга уровня предметных и метапредметных результатов учащихся.
Форма мониторинга результативности	<p>В работе наставника используются методы наставнической деятельности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления лично значимого опыта. 2. Организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности. 3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития. 4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника). 5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т.д.). 6. Методы актуализации индивидуальной мотивации. 7. Личный пример (наставник как носитель образа «новатор», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности). 8. Консультирование и т.д. <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и вне формальной обстановки. 2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого. 3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия: <ol style="list-style-type: none"> 1. «Я расскажу, ты послушай». 2. «Я покажу, ты посмотри». 3. «Сделаем вместе». 4. «Сделай сам, я подскажу». <p>«Сделай сам, расскажи, что сделал».</p>
Принципы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – добровольность; – гуманность;

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

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Учитель – учителю»**

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
I.	Пояснительная записка	
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p style="text-align: center;">1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</p> <p>Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстрорастущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.</p> <p>Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как те</p>

хнология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей педагогических работников.

2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации

Наставничество в образовательной организации является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. В педагогическом коллективе любой образовательной организации большую часть составляют «стажисты», в числе которых всегда присутствуют педагоги-консерваторы. Деятельность их основательна, но ее эффективность снижается, если меняются условия профессиональной деятельности. Стремление сохранить старую систему работы далеко не всегда эффективно. Также консервативным педагогам может не хватать умений в области применения современных цифровых и иных инновационных технологий. Часть педагогов могут находиться на этапе профессионального «выгорания», что также снижает эффективность их профессиональной деятельности.

Настоящая программа наставничества призвана обеспечить профессиональное развитие консервативных педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений в меняющихся условиях профессиональной деятельности, максимально полно раскрыть потенциал их личности, необходимый для приобретения нового опыта, развития необходимых навыков и компетенций для проживания этапа профессионального «выгорания», а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников образовательной организации.

3. Современное состояние развития сопровождения педагогов в образовательной организации, в отношении которых осуществляется наставничество

В настоящее время в педагогическом коллективе ГБОУ СОШ пос. Прогресс 10 учителей, из которых 2 человека можно отнести к «педагогам-консерваторам», 1 демонстрирует поведение педагога, находящегося на

		<p>этапе профессионального «выгорания».</p> <p>В 2021 году было введено в действие «Положение о системе наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ пос. Прогресс», осуществлен анализ кадрового состава педагогического коллектива, разработаны персонализированные программы наставничества педагогов; сформированы наставнические пары «педагог – новатор – консервативный педагог».</p>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p>Программа наставничества «Учитель учителю» предназначена для специалистов из числа педагогических работников, являющихся педагогами, желающими повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагогами, желающими овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.; - педагогами, находящимися в состоянии профессионального, эмоционального выгорания; - педагогами, испытывающими другие профессиональные затруднения и осознающими потребность в наставнике. <p>Цель Программы – Целью педагогического наставничества в школе является оказание помощи учителю в его профессиональном становлении.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Задачи: Оказание методической помощи специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности; - ускорение процесса становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - формировать у учителя потребность в непрерывном самообразовании; - способствовать овладению новыми формами, методами и приемами обучения и воспитания учащихся; <p>способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего учителя.</p>

1.3	Срок реализации программы	<p align="center">Срок реализации программы наставничества «Учитель Учителю» »01.09.2024-31.05.2025</p>
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>1. Программа наставничества «Учитель- учителю» интегрируется с учебно - методической работой школы, деятельностью учебно- методических объединений, годичных команд педагогов и временных методических групп, созданных для оперативного решения актуальных образовательных задач.</p> <p>2. Программа наставничества «Учитель- учителю» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</p> <p>3. Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в Самарской области.</p> <p>4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями от 7 октября 2020 г. и 20 августа 2021 г.)</p> <p>5. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</p> <p>6. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях.</p> <p>7. Программа развития ГБОУ СОШ пос. Прогресс на 2023–2027 гг.</p> <p>8. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».</p> <p>9. Положение о системе наставничества педагогических работников ГБОУ СОШ пос. Прогресс.</p> <p>10. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации</p>

		<p>Положения о системе наставничества педагогических работников в школе.</p> <p>11. Приказ о закреплении наставнических пар.</p> <p>12. Индивидуальные планы (комплексы мероприятий) в рамках организации работы наставнических пар/групп.</p>
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>При реализации программы «Учитель – учителю» применяется форма наставничества: «педагог-новатор – консервативный педагог» (реверсивное наставничество), предполагающая взаимодействие педагога, склонного к новаторству и нестандартным решениям, с опытным педагогом по овладению современными цифровыми технологиями, при этом происходит выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, профилактика риска ухода опытного педагога из сферы образования, преодоление профессионального выгорания со стороны обоих участников наставнической пары. Реверсивное, индивидуальное наставничество является эффективным способом инициирования ситуаций как профессионального, так и личностного развития педагогов разного возраста. Опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.</p> <p>Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего.</p> <p>Выбор ролевого поведения в наставнической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей учителей.</p> <p>В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентности или личностного дефицита наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в применении современных ИТ-программ, цифровых навыков; - в способности адаптировать имеющиеся профессиональные знания в

изменяющихся условиях профессиональной деятельности;
- в способности осознать причины и преодолеть состояние профессионального

«выгорания» (эмоциональное истощение: отсутствие «свежих» чувств, сниженный эмоциональный фон; редукцию личных достижений: снижение самооценки, занижение своей компетентности и продуктивности);

- иные профессиональные затруднения, которые можно преодолеть во взаимодействии с педагогом - новатором (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и прочие).

Технология супервизии предполагает многообразие форм видов деятельности наставников и наставляемых, способных удовлетворить их профессиональные образовательные запросы и потребности и обеспечить непрерывность как в формальном, так и в неформальном образовании. Любое мероприятие, в котором участвует наставляемый пополняет и расширяет его профессиональные компетенции. В процессе взаимодействия в наставнических парах расширяются и уточняются и компетенции наставника в зависимости выбора модели ролевого поведения:

1. *Наставник - проводник* обеспечит наставляемому знакомство с современными ИТ-программами, поможет овладеть цифровыми навыками, будет осуществлять поэтапное руководство деятельностью наставляемого по удовлетворению его профессионального образовательного запроса.

Наставник-консультант поможет осознать причины и преодолеть состояние профессионального «выгорания», тем самым решить конкретные психолого-педагогические проблемы, наступившие на данном этапе профессионального развития. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Наставляемый получает только помощь, сколько ему необходимо для нового витка саморазвития.

Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что усoproвождаемого преодолены выявленные компетентностные дефициты, показателем чего служит комплекс

	<p>устойчивых поведенческих изменений.</p> <p>В работе наставника используются методы наставнической деятельности:</p> <p>9. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.</p> <p>10. Организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.</p> <p>11. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.</p> <p>12. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).</p> <p>13. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т.д.).</p> <p>14. Методы актуализации индивидуальной мотивации.</p> <p>15. Личный пример (наставник как носитель образа «новатор», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).</p> <p>16. Консультирование и т.д.</p> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контакта с наставником и наставляемого:</p> <p>3. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и внеформальной обстановке.</p> <p>4. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого.</p> <p>3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:</p> <p>5. «Я расскажу, ты послушай».</p> <p>6. «Я покажу, ты посмотри».</p> <p>7. «Сделаем вместе».</p>
--	--

		8. «Сделайсам,яподскажу». «Сделайсам,расскажи,что сделал».
--	--	---

2.	Содержание программы	
2.1.	Основные участники программы и их функции	<p>Участники Программы наставничества «Учитель –учителю» куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</p> <p>Куратор– куратор по УВР, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества педагогических работников.</p> <p>Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в гимназии; участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; педагог-новатор.</p> <p>Функции наставника</p> <p>1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого; – создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым; – мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка; – формирование сопровождаемого установки на преодоление компетентностного

дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности;
– помощь в организации деятельности (планирование, тайм-менеджмент (управление временем));

- оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;
- совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.

2. Обучение:

- информирование;
- демонстрация или организация демонстрации продуктивных
- консультирование;
- контроль и оценивание результатов деятельности.

3. Медиация:

- диагностика межличностных отношений в коллективе: выявление проблемных и конфликтных ситуаций;
- посредничество во взаимодействии.

4. Самообразование:

- самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов;
- проектирование индивидуальной программы профессионального развития с выявленными компетентностными дефицитами;
- овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения; консервативный педагог, испытывающий затруднения в профессиональной самореализации в условиях неопределенности, изменчивости, проявляющий недостаток мотивации к преодолению профессионального «выгорания».

2.2.	Механизм управления программой наставничества	Управление программой наставничества «Развиваемся вместе» осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. Этапы процесса:
------	---	--

		<p>Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор наставнических программ информирует о необходимости реализации наставнических практик и актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; предлагает банк наставников, создает условия для определения наставнических пар.</p> <p>Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч наставников с наставляемыми и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогами -наставниками.</p> <p>Самоанализ совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых открывает перспективы его профессионального развития.</p> <p>Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества педагогом-наставником с наставляемым.</p> <p>Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого.</p> <p>Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с коллегами, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений организации, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др.</p> <p>Награждение и поощрение наставников за активную работу.</p>
--	--	---

3.	Оценкарезультатовпрограммыееэффективности	
3.1.	Организация контроля и оценки	<p>Контрольреализациипрограммынаставничестваосуществляетсянавсехэтапахипредполагаетдокументированиекаждогоэтапареализациипрограммы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Индивидуальный план работы наставнической пары или группы. 2. Анкета удовлетворенности наставника. 3. Анкета удовлетворенности наставляемого. 4. Отчет наставника. 5. База наставников и наставляемых <p>Куратор программы наставничества «Развиваемся вместе» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайт</p>

План мероприятий наставника по работе с наставляемым на 2024-2025 учебный год

№ п/п	Содержание мероприятия	Сроки исполнения	Планируемый результат	Отметка о выполнении
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Диагностическая беседа с наставляемым на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития. 2. Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым. 3. Консультация «Продолжение работы над темой самообразования». 	Сентябрь	<p>Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития. Сформулирован перечень тем консультаций. Составлена и утверждена программа работы Наставника с Наставляемым.</p>	
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультация «Профессиональные дефициты». 2. Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений. 	Сентябрь	<p>Документы изучены. Составлен план работы по преодолению пробелов знаний и преодолению трудностей.</p>	

3	<p>1. Изучение документации об организации внеурочной деятельности.</p> <p>2. Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи.</p> <p>3. Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности.</p> <p>4. Практикум «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».</p>	Октябрь	Документы изучены. Составлены поурочные планы, посещены и проанализированы занятия внеурочной деятельности.	
4.	<p>1. Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.</p> <p>2. Занятие «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».</p> <p>3. Консультация «Методика проведения классного часа, внеклассного мероприятия».</p>	Ноябрь	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога.	

	4. Практикум «Совместная разработка внеклассного мероприятия».			
5.	1. 1.Беседа «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности». 2.Практикум «Формы и методы работы с учащимися с ОВЗ». 3. Консультация «Анализ педагогических ситуаций». 4. Уроки русского языка на платформе ФГИС МОЯ ШКОЛА. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	Декабрь	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога. Проанализированы педагогические ситуации. Составлена технологическая карта урока.	
6.	1. Практикум «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися». 2. Беседа «Предупреждение педагогической запущенности учащихся» 3. Мастер – класс учителя – наставника «Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС».	Январь	Изучены методы работы с мотивированными и неуспевающими учащимися. Изучены активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС.	.
7.	1. Практикум «Понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования». 2.Занятие «Способы контроля учебных успехов учащихся» (портфолио).	Февраль	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики. Документы изучены.	
8.	1. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио. 2. Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё», «Анализ различных стилей педагогического общения».	Март	Изучены требования оформления профессионального портфолио. На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год.	

9.	1. Консультация «Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время». 2. Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями». 4. Практикум «Составление и разработка технологических карт к урокам».	Апрель	Даны рекомендации по организации проектной деятельности. Составлены технологические карты уроков. Проведена беседа по работе с родителями.	
10	1. Семинар-практикум "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся". 2. Рабочая встреча «Ошибки и неудачи, как с ними поступать, чем они могут быть полезны» («Что помогает одержать победу»)	Май	Методические рекомендации	
11	1. «Доверительные отношения - как средства педагогической поддержки ребенка». 2. Итоговый этап мониторинга наставнической деятельности	Июнь	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника. Повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;	
12.	1. Подведение итогов работы за год. 2. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование). 3. Отчёт о результатах наставнической работы.	Август	Получены результаты работы за год. Подведены итоги работы за год.	
13.	1. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 2. Помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства.	В течение года	Проведен анализ уроков. Участие наставляемого в конкурсах профессионального мастерства.	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог». **Ролевая модель:** «опытный педагог-опытный педагог».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Астапова М.В.

Ф.И.О. и должность наставника Жихарева Т.А.

Срок осуществления плана: с «01» 09 2024 г. по «31» 05 2025 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Сентябрь			
Раздел 2. Методическая поддержка					
2.1.	Диагностика профессиональных затруднений. Посещение уроков. Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем	Сентябрь	Дискуссия «Анализ различных стилей урока педагогического общения» Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
2.2.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса учащихся с ОВЗ	Октябрь	Организован результативный учебный процесс с учащимися с ОВЗ		
2.3.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Декабрь	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить документы НПА, регулирующие деятельность педагога.	Сентябрь	Изучено содержание НПА		
3.2.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся, учащихся с ОВЗ.	Октябрь	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся и учащихся с ОВЗ		
3.3.	Познакомиться с опытом организации внеклассной деятельности.	Ноябрь	Изучен опыт организации тематических мероприятий.		

3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Декабрь	Совместно с наставником подготовлены родительские собрания.		
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока).	В течении года	Составлены технологические карты уроков.		
3.6.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	В течении года	По формату подготовлены документы		
3.7	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Февраль	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.8	Выступить с докладом по теме самообразования на МО учителей гуманитарного цикла.	Март	Выступление с докладом.		
3.9.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	Апрель	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	Май	Опыт изучен и применен на практике		
3.11.	Повысить уровень профессионального мастерства через КПК	В течении года	Повышен уровень профессионального мастерства. Получено удостоверение о прохождении КПК.		
3.12.	Участвовать в конкурсах профессионального мастерства.	В течении года	Принято участие в конкурсах профессионального мастерства.		