

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Грузчанская средняя общеобразовательная школа»**



С.Н. Помогаева
«Утверждаю»
Помогаева С.Н.
Директор МБОУ «Грузчанская СОШ»

**Персонализированная программа наставничества
учителя – наставника
над молодым специалистом
на 2022-2023 учебный год.**

с. Грузское, 2022 г.

Пояснительная записка

Цель программы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.

3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

План работы

Содержание	Сроки	Форма работы	Привлекаются к решению вопроса	Анализ результатов выполнения направления наставничества
<p>1. «Мой портрет» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) (Приложение 1)</p> <p>2. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя: УСТАВ МБОУ «Грузсчанская СОШ»; Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Грузсчанская СОШ»; Положение о внутренней системе оценки качества образования МБОУ «Грузсчанская СОШ»; Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации учащихся; Годовой календарный график на учебный год; Список учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году.</p> <p>3. Инструктаж по работе с электронным журналом.</p> <p>4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.</p> <p>5. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.</p>	октябрь	Консультации, собеседование	Заместитель директора, руководитель ШМО	
<p>1. Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения.</p> <p>2. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).</p> <p>3. Выбор приоритетной методической темы для самообразования.</p>	ноябрь	Работа наставника и молодого специалиста.	Заместитель директора, руководитель ШМО, коллеги	

1. Анализ урока. Виды анализа. 2. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	ноябрь	Практикум Работа наставника и молодого специалиста.	Коллеги	
1. Методы и приёмы развития познавательной мотивации обучающихся 2. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.	декабрь	Работа наставника и молодого специалиста.	Заместитель директора	
1. Работа по организации развития и совершенствования кабинета. 2. Работа с документацией. Применение документа «Положение о единых требованиях к проведению письменных работ и проверке тетрадей, к ведению внутришкольной документации».	январь	Консультация. Работа наставника и молодого специалиста.	Коллеги	
1. Организация самостоятельной работы на уроке. 2. «Портфолио» учителя.	февраль	Практическое занятие		
1. Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся.	март	Работа наставника и молодого специалиста.	Коллеги	
Выступление молодого специалиста на заседании ШМО о состоянии работы по теме самообразования.	апрель	Консультация. Работа наставника и молодого специалиста.	Руководитель ШМО	
1. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. 2. Подготовка к участию в соревнованиях оформление заявки и необходимых документов.	в течение учебного года	Наблюдение, анализ. Работа наставника и молодого специалиста.	Руководитель ШМО, коллеги	
1. Проектная работа на уроках и во внеурочное время. 2. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя.	в течение учебного года	Работа в составе Творческой группы	Заместитель директора, руководитель ШМО, коллеги	

3. Знакомство с новыми педагогическими технологиями.				
1. Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. 2. Отчёт о результатах работы по теме самообразования. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.	май	Собеседование	Заместитель директора	
Отчёт наставника о работе за год.				

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

да; нет; частично.

2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

в календарно-тематическом планировании	да; нет; частично
в проведении уроков	да; нет; частично
в проведении внеклассных мероприятий	да; нет; частично
в общении с коллегами, администрацией	да; нет; частично
в общении с учащимися, их родителями	да; нет; частично
другое (допишите) _____	

4. Что представляет ли для вас трудность:

формулировка целей урока	да; нет; частично
выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока	да; нет; частично
мотивация деятельности учащихся да	да; нет; частично
формулировка вопросов проблемного характера	да; нет; частично
создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении	да; нет; частично
подготовка для обучающихся заданий различной степени трудности	да; нет; частично
активизация учащихся в обучении	да; нет; частично
организация сотрудничества учащихся	да; нет; частично

организация само- и взаимоконтроля обучающихся	да; нет; частично
организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений обучающихся	да; нет; частично
развитие творческих способностей обучающихся	да; нет; частично
другое (допишите) _____	

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д.

очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам; – творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- предметным кафедрам;
- школе начинающего учителя;
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приёмы активизации учебно- познавательной деятельности обучающихся;
- учёт и оценка современных образовательных результатов обучающихся;
- психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися;
- другое (допишите) _____

ОТЧЁТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества
_____ (ФИО наставника) в отношении
_____ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?

2. Как бы вы оценили требовательность наставника?

3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?

4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?

5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?

6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?

7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 – метод почти не использовался, 10 – максимальные затраты времени)

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

- Личные консультации в заранее определённое время

- Личные консультации по мере возникновения необходимости

- Поэтапный совместный разбор практических заданий

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

Дата

Подпись _____ / _____