


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Первомайская средняя общеобразовательная школа»
Первомайского района Тамбовской области

«Согласовано»
Заведующий филиалом
 Н.С. Илларионова
«31» августа 2022

«Утверждено»
Для Директор школы
ДОКУМЕНТ  А.А. Груздева
«31» августа 2022



Персонализированная программа наставничества

Составитель: Перепечина Галина Ивановна,
учитель начальных классов
Срок реализации сентябрь 2022 г. - май 2023 г.

2022 год

Пояснительная записка

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена организацией адаптации молодого специалиста и необходимостью повышения качества работы педагога. Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

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

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения персонального вида наставничества с использованием следующей **формы**: «педагог-педагог» (способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал - учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»).

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.

Срок реализации программы: 1 год

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 учащихся 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 адаптация 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 наставника и молодого специалиста

Содержание	Сроки	Форма работы	Ответственные
<p>1. Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов. Определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста (Приложение 1)</p> <p>2. Изучение программ, методических пособий. Составление рабочей программы, тематического планирования.</p> <p>3. Планирование воспитательной работы на год. Составление социального паспорта класса.</p> <p>4. Оформление рабочей программы, личных дел учащихся, электронного журнала и журнала классного руководителя</p>	Сентябрь	Консультации, собеседование, моделирование	Заведующий филиалом, педагог-наставник
<p>1. Современный урок и его анализ</p> <p>2. Методика проведения родительских собраний.</p> <p>3. Работа с тетрадями, электронными дневниками учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей.</p>	Октябрь	Консультации, работа наставника и молодого специалиста	Педагог-наставник
<p>1. Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.</p> <p>2. Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий.</p>	Ноябрь	Консультации, работа наставника и молодого специалиста	Педагог-наставник
<p>1. Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с учащимися.</p> <p>2. Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников.</p> <p>3. Оформление протокола родительского собрания.</p>	Декабрь	Консультации, работа наставника и молодого специалиста	Педагог-наставник
<p>1. Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.</p> <p>2. Предупреждение педагогической запущенности учащихся.</p> <p>3. Самообразование педагога</p>	Январь	Консультации, работа наставника и молодого специалиста	Педагог-наставник
<p>1. Использование учителем разнообразных педагогических технологий на уроках</p> <p>2. Индивидуальные беседы с родителями</p>	Февраль	Консультации, работа наставника и молодого специалиста	Педагог-наставник
<p>1. Инновационные процессы в обучении.</p> <p>2. Консультации по частным вопросам методики проведения внеклассного мероприятия.</p> <p>3. Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы</p>	Март	Консультации, работа наставника и молодого специалиста	Педагог-наставник

1. Организация повторения. Подготовка к годовым контрольным работам. Предметная неделя начальных классов. 2. Определение уровня воспитанности учащихся	Апрель	Консультации, работа наставника и молодого специалиста	Педагог-наставник
1. Организация проверки УУД учащихся. Составление учебно-методической базы на следующий год. 2. Анализ воспитательной работы класса. Планирование работы по организации летнего отдыха и эффективного оздоровления учащихся в каникулярный период. 3. Отчет наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника (Приложение 2) 4. Отчет наставника о работе за год	Май	Консультации, работа наставника и молодого специалиста	Педагог-наставник

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; нет; частично;
 - формулировка вопросов проблемного характера: да; нет; частично;
 - создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении да; нет; частично;
 - подготовка для учащихся заданий различной степени трудности да; нет; частично;
 - активизация учащихся в обучении да; нет; частично;
 - организация сотрудничества учащихся да; нет; частично;
 - организация само и взаимоконтроля учащихся да; нет; частично;
 - организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся да; нет; частично;
 - развитие творческих способностей учащихся 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)
- 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;
 - приемы активизации учебно- познавательной деятельности учащихся;
 - учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;
 - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
 - урегулирование конфликтных ситуаций;
 - формы работы с родителями;
 - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
 - другое (допишите)

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

в отношении _____.

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 определенное время
 - Личные консультации по мере возникновения необходимости
 - Поэтапный совместный разбор практических заданий
8. Какие из перечисленных использованных методов вы считаете наиболее эффективными 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

