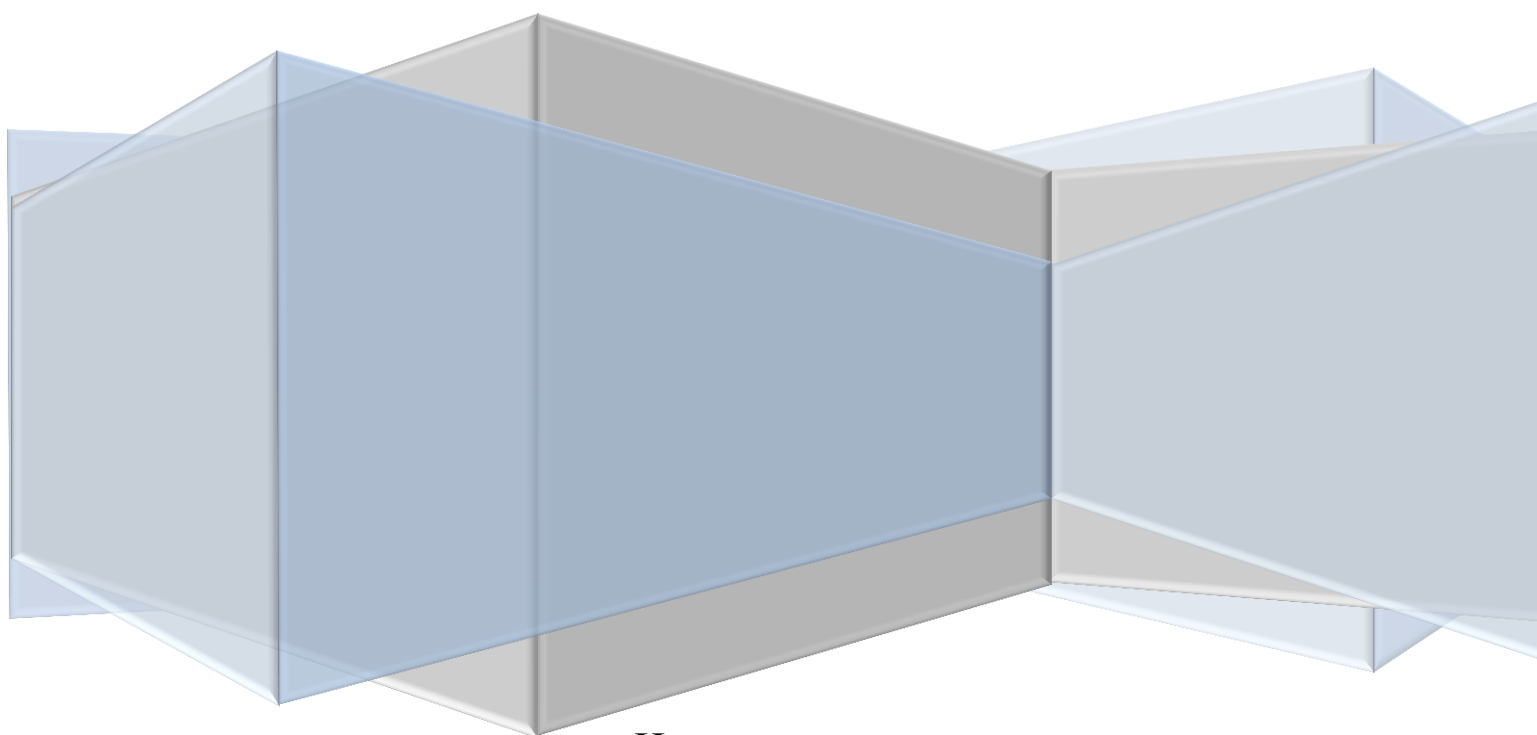


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №15»

*Принята решением педагогического совета
Протокол № 1 от от 31.08.2022г.
Приказ № 289-ОД от 31.08.2022г.*

**Персонализированная
программа
наставничества «Школа
молодого педагога»**



Нижневартовск

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса. В образовательных учреждениях молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а администрация, воспитанники и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога Башировой Г.Ш. во все сферы профессиональной деятельности, способствовать становлению профессиональной деятельности.

Задачи:

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МБОУ «СШ№15», ознакомление с традициями и укладом учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в образовательный процесс;
- способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

Этапы реализации программы

Программа наставничества долгосрочная и рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

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 уроки наставника, взаимопосещение уроков, анализ посещенных уроков, с последующим самоанализом; тренинги, творческие мастерские, мастер-классы.

Ожидаемые результаты

Для наставляемого: повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта наставляемого Бабиной Е.Е, рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование. Успешная адаптация молодого педагога.

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. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Модель взаимодействия: опытный педагог – молодой педагог

Результаты, полученные в ходе реализации данной Программы, будут являться импульсом для развития и самосовершенствования молодого педагога. Они могут быть успешно использованы:

- при аттестации молодого специалиста;
- выдвижение педагога на премии и другие виды поощрений;
- организации индивидуальной работы с молодым педагогом.

Критерии эффективности работы по программе:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
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 и оценки знаний учащихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

на 2023-2024 уч.год

ФИО молодого специалиста	ФИО наставника, должность
Бабина Е.Е., учитель начальных классов, 3-й год работы	Балахонцева В.Б., учитель начальных классов

Планирование и организация работы по предмету	Планирование и организация воспитательной работы	Работа со школьной документацией	Контроль за деятельностью молодых специалистов
сентябрь			
<p>Оказание помощи в составлении рабочих программ, КТП, заполнении журналов, планировании уроков.</p> <p>Диагностика затруднений в педагогической практике через анкетирование</p> <p>Проектирование уроков в системе РО</p>	<p>Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).</p> <p>Изучение СанПиН</p>	<p>Изучение локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения между работодателем и работником.</p> <p>Знакомство с Законом об образовании РФ</p>	<p>Проверка оформления личных дел учащихся, составления КТП по предметам.</p> <p>Посещение уроков с целью методической поддержки</p>
октябрь			
<p>Практическое занятие по овладению компьютерной грамотности.</p> <p>Практическое занятие с психологом «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё».</p> <p>Проектирование уроков в системе</p>	<p>Оказание помощи в самостоятельном изучении темы: «Психологические особенности детей. Диагностика и методика работы классного руководителя»</p>	<p>Изучение Положения о портфолио ученика, Приказа "О ведении электронного журнала успеваемости/электронного дневника в информационной системе «ЦОП», Положения об электронном классном журнале</p>	<p>Посещение уроков с целью методической поддержки.</p> <p>Проверка тетрадей, дневников учащихся. Проверка заполнения ЭКЖ</p>

РО			
ноябрь			
«Проектные технологии как инструмент формирования универсальных учебных действий младших школьников» Взаимопосещение уроков в МО Проектирование уроков в системе РО	Внеурочная деятельность по предмету.	Составление аналитических отчетов.	Проверка выполнения программы. Посещение занятий внеурочной деятельности. Собеседование по итогам 1 четверти
декабрь			
Консультация: «Решение педагогических ситуаций. Открытые уроки «Звуковой анализ слова» Самоанализ урока. Проектирование уроков в системе РО	Технология педагогического портфолио	Изучение Положения о порядке прохождения аттестации педагогическими работниками	Проверка поурочных планов. Проверка выполнения программы.
январь			
Практикум «Организация проектной работы учащихся» Проектирование уроков в системе РО	Современные приёмы и формы работы с классным коллективом. КТД	Изучение локальных нормативных актов по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности	Проверка ведения журнала содержательного оценивания, карт индивидуального развития учащихся.
февраль			
Практикум «Межпредметная разновозрастная проектная задача» Проектирование уроков в системе РО	Психолого-педагогический семинар «Развитие коммуникативных функций педагога».	Наполнение портфолио педагога	Посещение уроков с целью методической поддержки Посещение родительских собраний
март			
Практикум «Организация самостоятельной работы на уроке» Семинар «Формирование единых подходов к оцениванию знаний обучающихся»	Участие в школьных педагогических чтениях.	Составление программы развития педагога.	Проверка выполнения программы.

Проектирование уроков в системе РО			
апрель			
Семинар: «Диагностика предметных и метапредметных умений и навыков по преподаваемому предмету» Проектирование уроков в системе РО	Педагогическая диагностика классного руководителя		Посещение открытых уроков
май			
Проектирование уроков в системе РО	Итоги воспитательной работы за год.	Оформление документации. Рефлексивный анализ итогов года.	Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)

Приложение 1

Изучение затруднений в работе молодого учителя

№ п/п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
Анализ педагогической деятельности		
1	Умение проводить самоанализ урока	
2	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3	Умение проводить анализ качества знаний и уровня воспитанности учащихся	
Планирование		
1	Рабочая программа	
2	Поурочное	
3	Воспитательной работы	
4	Внеурочной деятельности	
5	Работы с родителями	
Организация личного труда		
1	Личного труда	
2	Учебно-познавательной деятельности учащихся	
3	Внеурочной воспитательной работы	
Контроль и коррекция		
1	Самоконтроль и самокоррекция	
2	Контроль уровня воспитанности	
3	Коррекция знаний учащихся	
Владение технологией современного урока		
1	Целеполагание	
2	Выбор типа урока	
3	Отбор главного существенного в содержании учебного материала	
4	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся	
5	Способы дифференциации обучения	
Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1. Организация повторения 2. Работа с родителями 3. Работа по программам предметных курсов		

Карточка оценки молодого педагога

ФИО _____

Наставник _____

Дата _____

1. Выполнение порученной работы (справляется ли за установленное время?)								
На работу затрачивается гораздо больше времени, чем это диктуется опытом или планом	1	2	3	4	5	6	7	На работу затрачивается гораздо меньше времени, чем это диктуется опытом или планом
2. Качество работы (насколько тщательно, точно, добросовестно выполняется, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания и точка зрения руководителя)								
Работу постоянно необходимо существенно перedefинировать	1	2	3	4	5	6	7	Результаты работы всегда на высоком уровне
3. Уровень профессиональной подготовки (хорошо ли педагог ориентируется в предмете своей деятельности, обладает ли достаточными квалификационными навыками для выполнения обязанностей)								
Знания предмета своей деятельности слабые, профессиональные навыки развиты недостаточно	1	2	3	4	5	6	7	Отлично ориентируется в предмете своей деятельности, обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков
4. Совместная работа (сотрудничает ли с коллегами при решении задач, готов ли делиться знаниями и умениями, консультируется ли у других)								
Не любит и не умеет работать в группе, редко принимает и предлагает помощь	1	2	3	4	5	6	7	Проявляет выраженную склонность к работе в группе, всегда эффективно сотрудничает с другими
5. Способность к деловому общению (умеет ли четко выражать свои мысли, слушать и понимать собеседника)								
Высказывания воспринимаются с трудом; не умеет слушать собеседника, не стремится к взаимопониманию	1	2	3	4	5	6	7	Речь хорошо воспринимается, убедительна; умеет слушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания
6. Особенности поведения во время урока (умеет ли удерживать внимание учащихся и поддерживать дисциплину в классе)								
Не владеет вниманием класса при объяснении	1	2	3	4	5	6	7	Объяснения учителя хорошо воспринимаются классом, в

материала, не умеет поддерживать рабочую обстановку на уроке									течение урока поддерживается деловая рабочая атмосфера
7. Самостоятельность (может ли выполнять порученную работу без посторонней помощи)									
Без посторонней помощи не знает, что предпринять, при малейших трудностях теряется	1	2	3	4	5	6	7	Даже нестандартные и сложные задания успешно выполняет без посторонней помощи	
8. Умение доводить начатое дело до конца (способен ли осуществлять порученное без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства дело)									
Требует постоянного напоминания и жесткого контроля выполнения работы	1	2	3	4	5	6	7	Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля	
9. Умение общаться с родителями учащихся (воспринимается ли он родителями школьников как привлекательная, заслуживающая доверия persona)									
Общение с родителями происходит эпизодически, отсутствует согласованная педагогическая позиция в отношении ребенка	1	2	3	4	5	6	7	Налажено доверительное общение с родителями школьников, существует единство педагогических требований с семьей ребенка	

Оценка проведена _____

Диагностика профессионального роста молодого педагога по результатам обучения

Теоретические знания и профессиональные умения	Низкий уровень (1 балл)	Удовлетворительный уровень (2 балла)	Хороший уровень (3 балла)	Отличный уровень (4 балла)
1. Знания нормативно-правовой базы образовательного процесса				
2. Работа с родителями				
3. Уровень ведения воспитательной работы в классе				
4. Уровень успеваемости и качество преподавания предмета				
5. Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности по итогам года)				
6. Уровень проведения открытого занятия (
Итого:				

Фамилия И.О. педагога _____ Подпись _____

Дата _____

Педагогические ситуации

Ситуация 1. Некоторые события и факты в вашем классе привели вас к мысли о том, что ваши контакты с классом нарушились. Ваши указания, советы, требования встречают тихое сопротивление. Как вы должны повести себя и почему, если:

1. виноваты вы сами;
2. причина конфликта – негативный лидер.

Ситуация 2. Вы считали, что всегда поступаете по отношению к учащимся строго, принципиально и справедливо. Но вдруг случайно узнали, что учащиеся дали вам нелестное прозвище «Железный», в котором хотя и признается ваша сила власти, но имеется намек на то, что вы часто бываете недостаточно гибки и дипломатичны. Как отнесетесь к этой новости?

Ситуация 3. В доверительной беседе со старшеклассниками о хороших и плохих чертах характера человека ребята свободно и искренне разговорились о себе и о своих друзьях. Вы неожиданно спросили: «А что вам не нравится в моем характере, что, по-вашему нужно мне изменить в себе к лучшему?» И получили такой ответ, в котором не все было для вас приятным. Как будете реагировать на такой ответ учащихся?

Ситуация 4. Вы обратили внимание на то, что ваш коллега, общаясь со своими учащимися, ведет себя немного свободнее, веселее, чаще шутит и ребята ведут себя тоже более непринужденно. У вас же все контакты с учащимися проходят иначе: вы все делаете правильно, но слишком официально; вы не испытываете должного удовлетворения от общения со своими учениками. Какие выводы из этих фактов можно сделать?

Ситуация 5. В классе произошло коллективное нарушение. Классный руководитель во время обсуждения случившегося пригласил завуча. Выслушав сообщение классного руководителя, завуч не стал ни расспрашивать о чем-либо, ни высказываться. Он сначала с выражением явного негодования на лице оглядел класс, потом стал вглядываться в лицо каждого ученика, потом задумчиво покачал головой и произнес: «Ну и ну!». Больше ничего не сказав, вышел.

Как вы думаете:

- ✓ Как оценил завуч сложившуюся ситуацию?
- ✓ В чем он видел свою задачу в данной ситуации?
- ✓ Какими средствами и способами воспользовался он, чтобы помочь классному руководителю разрешить возникший конфликт?
- ✓ Какими могли быть реакция учащихся на такое поведение завуча?
- ✓ Как будет продолжено обсуждение случившегося после такого «тихого» вмешательства завуча?