Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Высокомысовская средняя общеобразовательная школа

имени Героя Советского Союза Ивана Васильевича Королькова»

**Персонализированная программа наставничества**

**«учитель - учитель»  
на 2023-2024 учебный год**

Наставник: Карпова Н.М.

Наставляемый: \_\_\_\_\_\_\_\_\_

п. Высокий Мыс

2023 г.

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:

Создание организационно-методических условий для развития профессиональных знаний, умений и навыков и успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи:

1. Выявить затруднения наставляемого в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;

2. Создать условия для развития профессиональных навыков наставляемого, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

3. Мотивировать наставляемого к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;

4. Оказать помощь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в образовательный процесс.

**Этапы реализации программы**

Срок реализации программы наставничества: 9 месяцев.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Этапы реализации программы:

1 этап - адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений наставляемого, 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.

**Содержание деятельности**

Запросы наставляемого: развитие профессиональных умений и навыков наставляемого. Оказание методической помощи в повышении общего дидактического и методического уровня организации учебно - воспитательного процесса.

***Форма наставничества:*** «педагог - педагог»

Вид наставничества: групповая форма работы

Мероприятия программы:

1. Диагностика затруднений наставляемого и выбор форм организации обучения и воспитания, и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление наставляемого с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация наставляемому опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты

*Для наставляемого:*

* Успешная адаптации наставляемого в учреждении;
* Повышение профессиональной компетентности наставляемого в вопросах организации образовательного процесса;
* Совершенствование методов работы наставляемого по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* Использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
* Своевременное и качественное заполнение документации.

*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.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления наставляемого на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления наставляемого могут вноситься изменения и дополнения.

План работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Содержание | Сроки | Форма работы |
| 1. | Составление и согласование индивидуального плана работы наставника и наставляемого | Октябрь | Методический  совет |
| 2. | 1. «Мой портрет» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе наставляемого).  2. Знакомство с сайтом образовательной  организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя: Устав МБОУ «Высокомысовская СОШ»; Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Высокомысовская СОШ»; Положение о единых требованиях к устной и письменной речи, к проведению письменных работ и проверке тетрадей, к ведению внутришкольной документации; Положение о внутренней системе оценки качества образования МБОУ «Высокомысовская СОШ»; Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся; календарный учебный график на учебный год; список учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году.  3. Инструктаж по работе в ГИС «Образование Югры».  4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.  5. Составление графика посещений уроков наставляемого | Октябрь | Консультации,  собеседование,  моделирование.  Работа  наставника и  наставляемого |
| 3. | Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения.  Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Выбор приоритетной методической темы для самообразования. | Ноябрь | Работа  наставника и  наставляемого |
| 4. | Проектирование уроков в контексте требований ФГОС | Ноябрь | Работа  наставника и  наставляемого |
| 5. | Анализ урока. Виды анализа.  Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы. | Ноябрь | Практикум.  Работа  наставника и  наставляемого |
| 6. | Методы и приемы развития познавательной мотивации обучающихся.  Методика проведения внеклассных мероприятий | Декабрь | Круглый стол. Работа  наставника и  наставляемого |
| 7. | Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. | Январь | Консультация.  Работа  наставника и  наставляемого |
| 8. | Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.  Подготовка к участию в конкурсах, олимпиадах, конференциях, оформление заявки и необходимых документов. | В течение учебного года | Наблюдение, анализ. |
| 9. | Проектная работа на уроках и во внеурочное время. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя.  Знакомство с новыми педагогическими технологиями | В течение учебного года | Работа в  составе  творческой  группы, заседания МО |
| 10. | Работа с школьной документацией (электронный журнал, дневники обучающихся, рабочие программы, отчеты по итогам четверти и года и т.д.) | В течение учебного года | Работа  наставника и  наставляемого |
| 11. | 1. Организация самостоятельной работы на уроке. 2. «Портфолио» учителя | Февраль | Практическое  занятие |
| 12. | Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся | Март | Групповая работа.  Работа  наставника и  наставляемого |
| 13. | Выступление наставляемого на заседании ШМО о состоянии работы по теме самообразования. | Апрель | Консультация.  Работа  наставника и  наставляемого |
| 14. | Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости обучающихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования.  Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. | Май | Собеседование |
| 15. | Отчет наставника о работе за год | Май |  |

**Обязанности наставника:**

* знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
* разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
* изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
* знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
* вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
* проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
* разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь; оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
* личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
* подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Обязанности молодого специалиста:**

* изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
* постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**Критерии** оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Владеют в достаточной  степени | Скорее  владеют | Затруд­  няются  ответить | Не  владеют |
| **1. Теоретическая готовность к практике преподавания** | | | | | |
| 1 | Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине |  |  |  |  |
| 2 | Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки |  |  |  |  |
| 3 | Свободное владение материалом урока |  |  |  |  |
| **2. Методическая готовность к практике преподавания** | | | | | |
| 1 | Умение самостоятельно составлять конспект урока |  |  |  |  |
| 2 | Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме |  |  |  |  |
| 3 | Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос) |  |  |  |  |
| 4 | Умение объективно оценивать ответ обучающегося |  |  |  |  |
| 5 | Умение применять разнообразные методы изложения нового материала |  |  |  |  |
| 6 | Умение использовать технологии активного обучения |  |  |  |  |
| 7 | Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего урока |  |  |  |  |
| 8 | Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на уроке |  |  |  |  |
| 9 | Умение стимулировать обучающихся у выполнению домашнего задания |  |  |  |  |
| **3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской**  **деятельности** | | | | | |
| 1 | Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность |  |  |  |  |
| 2 | Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | Владение вербальными и невербальными средствами общения |  |  |  |  |
| 4 | Наличие чувства уверенности в себе |  |  |  |  |

**Оценка** педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником осуществляется по следующим критериям:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Владеют в достаточной  степени | Скорее  владеют | Затруд­  няются  ответить | Не  владеют |
| **1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к**  **профессиональной роли учителя** | | | | | |
| 1 | Положительное отношение к профессии |  |  |  |  |
| 2 | Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними. |  |  |  |  |
| 3 | Анализ и самоанализ результатов деятельности |  |  |  |  |
| **2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством** | | | | | |
| 1 | Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность |  |  |  |  |
| 2 | Умение выделять основные единицы или блоки знаний |  |  |  |  |
| 3 | Владение навыками организации обучающихся для самостоятельного осмысления материала |  |  |  |  |
| 4 | Владение различными методами и технологиями обучения |  |  |  |  |
| 5 | Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций |  |  |  |  |
| 6 | Владение технологией внеклассной работы с обучающимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства  школы |  |  |  |  |
| 7 | Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа обучающихся на уроке и во  внеурочное время. |  |  |  |  |
| 8 | Владение навыками индивидуальной работы с обучающимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9 | Владение проектировочными и конструктивными умениями |  |  |  |  |
| **3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации**  в **процессе подготовки молодого учителя** | | | | | |
| 1 | Уровень решения профессиональных задач |  |  |  |  |
| 2 | Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности |  |  |  |  |
| 3 | Адекватность самооценки готовности к работе в ОО |  |  |  |  |