**Ханты-Мансийский автономный округ-Югра**

**Нефтеюганское районное муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение**

**«Сингапайская средняя общеобразовательная школа»** 628320, ХМАО-Югра, Нефтеюганский район. п. Сингапай тел. (3463) 293-093; факс (3463) 293-030

Утверждаю:

 Коновалова Л. В. НРМОБУ «Сингапайская СОШ»

Персонализированная программа наставничества

учителя – наставника \_Захаровой Л.А.\_ над молодым специалистом Гамидовой Ш.А.

 на \_2024\_/\_2025\_\_учебный год.

п.Сингапай, 2024 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 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 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.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Содержание | Сроки | Форма работы | Привлекаются крешению вопроса | Анализ результатоввыполнения направления наставничества |
| Составление и согласование индивидуальныхпланов работы наставников и молодых специалистов1. «Мой портрет» (определение круга | октябрь | Экспертно-методический советКонсультации, | Заместительдиректора |  |
| профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) (Приложение 1)1. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя:

УСТАВ ОУ;Правила внутреннего трудового распорядка для работников ОУ;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 ОУ ;Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации учащихся;Календарный учебный график на учебный год; Список учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году.1. Инструктаж по работе с электронным журналом.
2. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.
3. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.
 | октябрь | собеседование, моделированиеРабота наставника и молодого специалиста. | Заместитель директора, руководитель ТГ (творческой группы) |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 имолодого специалиста. Групповая | Заместительдиректора, руководитель ТГ (творческойгруппы), коллеги |  |
| Анализ урока. Виды анализа.Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы. | ноябрь | ПрактикумРабота наставника и молодогоспециалиста. | Коллеги |  |
| Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихсяМетодика проведения внеклассных мероприятий и праздников | декабрь | Круглый столРабота наставника и молодого специалиста. | Заместитель директора |  |
| Работа по организации развития и совершенствования кабинета.Работа с дневниками учащихся. Применение документа «Положение о единых требованиях к устной и письменной речи, к проведению письменных работ и проверке тетрадей, к ведению внутришкольной документации» | январь | КонсультацияРабота наставника и молодого специалиста. | Коллеги |  |
| Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.Подготовка к участию в соревнованиях оформление заявки и необходимых документов. | в течение учебного года | Наблюдение, анализРабота наставника и молодого специалиста | Руководитель ТГ (творческойгруппы), коллеги |  |
| Проектная работа на уроках и во внеурочное время. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме споследующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя. Знакомство с новыми педагогическимитехнологиями | в течение учебного года | Работа в составетворческой группы Самостоятельно, заседания ШМО | Заместитель директора, руководитель ТГ (творческой группы), коллеги |  |
| 1. Организация самостоятельной работы на уроке.
2. «Портфолио» учителя
 | февраль | Практическоезанятие |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Формы и методы организации внеурочнойдеятельности, досуга учащихся | март | ГрупповаяРабота наставника и молодого специалиста. | Коллеги |  |
| Выступление молодого специалиста на заседании ТГ о состоянии работы по теме самообразова-ния.Подведение итогов работы за год**.** Анализ качества | апрель | КонсультацияРабота наставника и молодогоспециалиста. | Руководитель ТГ |  |
| успеваемости учащихся. Отчёт орезультатах работы по теме самообразования. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.Отчет наставника о работе за год | май | Собеседование | Заместитель директора |  |
|  |  |

Приложение 1.

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)
1. Что представляет ли для вас трудность:
* формулировка целей урока: да; нет; частично.
* выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока
* 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 коррекции образовательных достижений учащихся да; нет; частично;

развитие творческих способностей учащихся да; нет; частично;

* другое (допишите)

да; нет; частично;

1. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
* cамообразованию;
* практико-ориентированному семинару;
* курсам повышения квалификации;
* мастер-классам; – творческим лабораториям;
* индивидуальной помощи со стороны наставника;
* предметным кафедрам;
* школе начинающего учителя;
* другое (допишите)
1. 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)

Приложение 2.

ОТЧЕТ-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 определенное время
* Личные консультации по мере возникновения необходимости
* Поэтапный совместный разбор практических заданий
1. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?
2. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
3. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?
4. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?
5. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

Дата Подпись \_/ /