

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Алексеевская средняя школа имени И. В. Мушкетова
Алексеевского муниципального района Волгоградской области**

Принято на педагогическом Совете

МБОУ Алексеевской СШ
от «25» марта 2022 г. протокол № 5

Утверждаю.

Директор МБОУ Алексеевской СШ:



Пригода С.В./

Приказ № 146 от 04 апреля 2022 г.

**Персонифицированная программа
наставничества «Учитель - Учитель»**

Разработчик программы:
наставник: Макеева Вера
Николаевна, учитель
биологии

2022 год.

Введение

*Скажи мне – и я забуду;
Покажи мне – и я запомню;
Дай сделать – и я пойму.
(Китайская притча.)*

Актуальность:

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений деятельности любого общеобразовательного учреждения.

Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодых учителей может протекать длительное время. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, т. к. у него еще не сформировались профессионально значимые качества. Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он получает адекватную оценку со стороны коллег.

Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи: оказание психолого-педагогической, методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации профессиональной деятельности;
создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений вновь прибывшего специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков вновь прибывшего специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь вновь прибывшему специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной деятельности учащихся.
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства вновь прибывшего учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков.

Нашу работу я выстроила в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник выявляет недостатки в умениях и навыках молодого специалиста, чтобы выработать программу адаптации.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Выбор форм работы с молодым специалистом начала с вводного анкетирования и беседы, где педагог указал свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определили совместный план работы.

Были проведены консультации и беседы по оформлению рабочих программ, календарно-тематическому и поурочному планированию. Оказана помощь в педагогической дифференциации учащихся по возможностям обучения и организации индивидуальной работы с учащимися на уроках химии.

**Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности**

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
<p>Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (Устав школы, Программа развития школы, программы, методические рекомендации, ФГОС), правила внутреннего распорядка школы;</p> <p>Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование);</p> <p>Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником;</p> <p>Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию, составлению плана самообразования;</p> <p>Практикум по темам «Разработка конструктора урока», «Триединая цель урока и его конечный результат».</p>	сентябрь
<p>Занятие: Планирование внеурочных занятий;</p> <p>Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи;</p> <p>Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока;</p> <p>Практическое занятие. Как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы по проверке тетрадей);</p>	октябрь
<p>Занятие: Работа со школьной документацией. Ведение электронного журнала.</p> <p>Обучение составлению отчетности по окончанию четверти;</p> <p>Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся;</p> <p>Участие в работе ШМО и РМО. Знакомство с опытом работы учителей в школах района;</p> <p>Занятие: Современный урок и его организация;</p> <p>Практикум: Разработка конкурсных и олимпиадных заданий.</p> <p>Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять конкурсные и олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	ноябрь
<p>Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;</p> <p>Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;</p> <p>Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника</p>	декабрь
<p>Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся;</p> <p>Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда задавать;</p> <p>Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество</p>	январь

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
преподавания»;	
<p>Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР, ДКР, ГИА.</p> <p>Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы;</p> <p>Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;</p> <p>Посещение коллегами открытого урока молодого учителя с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока;</p> <p>Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»;</p>	февраль
<p>Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее);</p> <p>Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;</p>	март
<p>Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры);</p> <p>Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования);</p> <p>Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;</p>	апрель
<p>Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя;</p> <p>Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;</p> <p>Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;</p> <p>Анализ деятельности молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.</p>	Май

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;

· достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

Список литературы и источников

1. Брод Роб Коучинг и наставничество в профессиональном развитии менеджеров: проблемы и возможности // Университетское управление: практика и анализ. - 2005. - № 7. - С. 57-64.
2. Елисеева Л.А. Наставничество и сторителлинг как эффективные способы трансляции неявного знания // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. - 2011. - № 1. - С. 46-49.
3. Иванова Л.Л. Наставничество на государственной гражданской службе: институциональный аспект // Государственное и муниципальное управления. Ученые записки СГАГС. - 2012 - № 4. - С. 130-138.
4. Максвелл Д. Наставничество 101 / Пер. с англ. Герасимчик Ю.И. - Минск: "Попурри". - 2009. - 160 с.
5. Урмина И.А., Горелова Н.Н. Наставничество, его значение в истории и современности // Социальная политика и социология. - 2010. - № 7. - С. 85-94.