

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Ныргындинская средняя общеобразовательная школа»**

Утверждено приказом директора  
МБОУ «Ныргындинская СОШ»  
от «06» сентября 2023 г. № 114

## **Персонализированная программа наставничества**

учителя – наставника Саликова И.В.  
над молодым педагогом Ушковой О.Н.  
на 2023-2024 учебный год.

## Пояснительная записка

**Цель программы** – создание организационно-методических условий для развития профессиональных знаний, умений и навыков и успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

### 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;
- оказывать помощь в ведении документации учителя.

### Содержание деятельности:

**Запросы наставляемого:** развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста. Оказание методической помощи в повышении общего дидактического и методического уровня организации образовательной деятельности.

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

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 образовательной деятельности;
- 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 проводить индивидуальную работу с обучающимися.

Календарный план работы Содержание	Сроки	Форма работы
1. Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Сентябрь	Очно, диалог, групповая

<p>2. Диагностика профессиональных дефицитов (Приложение 1)</p> <p>3. Знакомство с сайтом школы и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя: УСТАВ МБОУ «Ныргындинская СОШ»; Правила внутреннего трудового распорядка для работников ОУ; Положение о внутренней системе оценки качества образования в ОУ; 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.</p> <p>4. Инструктаж по работе с электронным журналом.</p> <p>5. Помощь в составлении рабочих программ.</p> <p>6. Составление графика посещений уроков молодого педагога.</p>	<p>Сентябрь - октябрь</p>	<p>Очно, обсуждение Работа наставника и молодого педагога. Диалог.</p>
<p>7. Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков. Консультации по эффективности использования времени на уроке</p>	<p>Октябрь-ноябрь</p>	<p>Очно, диалог</p>
<p>8. Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>	<p>Октябрь - апрель</p>	<p>Очно, диалог, обсуждение уроков</p>
<p>9. Обучение составлению отчетности по окончанию триместра.</p>	<p>Октябрь</p>	<p>Очно, обсуждение</p>
<p>10. Работа по организации развития и совершенствования кабинета.</p>	<p>Ноябрь</p>	<p>Очно, консультация</p>

11. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.	В течение учебного года	Очно, обсуждение
12. Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе	Декабрь	Очно, лекция, заседания ШМО
13. Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.	Октябрь - апрель	Очно, диалог, обсуждение
14. Организация самостоятельной работы на уроке.	февраль	Очно, диалог, обсуждение
15. Консультации по итоговой аттестации обучающихся	Апрель	Очно, групповая
16. Подведение итогов сотрудничества	Май	Очно, групповая
17. Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Май	Очно, беседа

#### 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;

- формулирование 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;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- школе молодого педагога;
- другое (допишите)

6. 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 педагог!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества  
(ФИО наставника)  
в отношении (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается молодой педагог. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые 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 о традициях, о принятых нормах и процедурах работы внутри школы?
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 мессенджерах.
  - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы в очной беседе.
  - Личные консультации в заранее определенное время.
  - Личные консультации по мере возникновения необходимости.
  - Поэтапный совместный разбор практических заданий.
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным 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 /