

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4» г. Уссурийска
Уссурийского городского округа

План работы педагога-наставника

Наставник: Мирочник Наталья Николаевна, учитель химии и биологии
МБОУ СОШ №4 г. Уссурийска

Молодой специалист: Шиндина Дарья Алексеевна, учитель биологии и
химии МБОУ СОШ № 4 г. Уссурийска

Оглавление

1. Пояснительная записка	2
2. Описание набора и способов использования профессионального инструментария:	
2.1. Этапы наставничества	3
2.2. Формы и методы работы с молодым педагогом	6
2.3. Интерактивные методы и формы работы	7
2.4. Предполагаемые результаты наставничества.....	7
3. Индивидуальный план развития молодого педагога	8

1. Пояснительная записка.

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми, родителями и коллегами, сложности при наборе детей в объединения - вот далеко неполный перечень проблем, подстерегающих молодого педагога.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, родителями, коллегами и администрацией школы. Для педагога это новая личностная ситуация - ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь.

Начинающим педагогам легче начинать свою педагогическую деятельность, если старшее поколение преподавателей стремится передать им свой опыт, а они при этом готовы его принять.

Поэтому наставничество было всегда важным этапом в становлении молодого педагога и остается таковым и сегодня.

Так и в нашей школе. Педагоги старшего поколения стараются всегда поддержать и оказать помощь молодым педагогам.

Шиндина Дарья Алексеевна, окончив университет сразу пришла работать к нам в МБОУ СОШ №4.

На первых уроках столкнулась со следующими проблемами:

1. Использование электронных средств в процессе обучения;
2. Дисциплина на уроках

Для решения данной проблемы были поставлены следующие цель и задачи:

Цели: Оказать помощь молодому специалисту в налаживании дисциплины на уроках и в составлении планов уроков. Научить использовать электронные средства в процессе обучения

Задачи:

1. Выявить образовательные дефициты Дарьи Алексеевны на основе проведения разностороннего мониторинга.
2. Помочь адаптироваться молодому специалисту в новой образовательной среде.
3. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
4. Развивать творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать

его участие в инновационной деятельности.

5. Проследить динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.

6. Создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию Дарьи Алексеевны.

2. Описание набора и способов использования профессионального инструментария

2.1. Этапы наставничества.

Работа по наставничеству проходит четыре важных этапа.

I этап – проектировочный.

Диагностика, анкетирование с целью выявления личностных качеств молодого педагога, потребностей в обучении, пожеланий относительно организации и содержания наставничества, изучения уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности, подбор наставника.

Используемые диагностики и анкеты:

- Анкета для молодого педагога (*входная диагностика*) (Приложение 1);

- Анкета для молодого педагога (*личностные особенности*)

(Приложение 2);

Результат первого этапа – составление индивидуального плана работы совместно с Дарьей Алексеевной.

II этап - адаптационный.

Определяем круг обязанностей и полномочий Дарьи Алексеевны, знакомимся с требованиями к организации образовательного процесса, знакомимся с режимными моментами: организация питания, перемен, прогулок, требованиями к ведению школьной документации, работой с электронным журналом, знакомимся с сайтом школы, группой ВК.

Обеспечиваю поддержку молодому педагогу в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение учебного занятия, воспитательного мероприятия: формы, методы и приемы; и др.);

- знакомит с формами и методами организации внеурочной деятельности обучающихся;

- оказывает помощь в написании рабочей программы по учебному курсу (модулю), программы воспитания;

- работа с техническими средствами обучения (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности).

III этап - основной (реализация наставничества).

Я, как педагог-наставник, вместе с Дарьей Алексеевной реализуем

индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Осуществляю корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогаю выстроить Дарье Алексеевны собственную программу самосовершенствования. Обеспечиваю ей поддержку в области:

- освоения инновационных тенденций в педагогике;
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- в налаживании дисциплины.

Оценка эффективности наставничества должна осуществляться не только по конечным результатам, но и поэтапно, по мере прохождения обучения.

Я, как педагог-наставник, вместе с Дарьей Алексеевной проанализируем промежуточные результаты совместной деятельности, на основе полученных данных внесем

корректировки в индивидуальный план:

- «Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы» (Приложение 4);
- «Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы» (Приложение 5);

IV этап - контрольно-оценочный.

Оценка эффективности наставничества - одна из составляющих всей системы оценки эффективности обучения и развития педагогов школы. Чтобы правильно её измерить, необходимо выявить, как она определяется в рамках данной организации, какие критерии являются главными и как эти критерии измерять. При определении эффективности наставничества надо помнить о его особенностях, которые напрямую влияют на повышение профессиональной компетентности педагогов. К этим особенностям относятся:

- степень достижения цели наставничества;
- объектом оценки выступает не только молодой педагог и его навыки, но и сам наставник;
- наставничество как социальный институт влияет на всю систему управления (надо обратить внимание на изменения в управленческой среде, на возникшие положительные и отрицательные явления);

Дарья Алексеевна проведет самодиагностику повышения уровня профессиональной компетентности. Я, педагог-наставник оценю уровень ее навыков, определю степень готовности к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей.

Для этого используются следующие методики:

- «Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога (итоговая)» - оценивает наставник (Приложение 6);
- «Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста молодого педагога» - оценивает молодой педагог (Приложение 7);
- Анкета для участников формы наставничества «педагог-педагог»: Анкета наставляемого, Анкета наставника (Приложение 8)

2.2. Формы и методы работы с молодым специалистом.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество - это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли:

- беседы;
- собеседования;
- методические консультации;
- сбор и анализ педагогической информации;
- групповые дискуссии;
- взаимопосещения уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий;
- бинарные и комбинированные уроки;
- анкетирование, тестирование;
- ответы на вопросы;
- совместное участие в различных мероприятиях;
- обзор педагогической литературы;
- деловые и ролевые игры;
- работа в "малых группах";
- анализ ситуаций;
- повышение квалификации (прохождение курсов профессиональной подготовки и переподготовки, участие в вебинарах, семинарах, конференциях, конкурсах);
- памятки (Приложение 9):
 - «Примерный кодекс общения с родителями»;
 - «Принципы работы педагога с родителями, способствующие конструктивному взаимодействию»;
 - «Алгоритм разрешения конфликта»;
 - «Типы уроков по ФГОС»;

- «Виды уроков для каждого типа урока по ФГОС»

2.3. Интерактивные методы и формы работы наставнической пары.

Технология сотрудничества - учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи напарника.

Обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями.

Кейс-метод - метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики.

Технология открытого пространства. Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Квик-настройка - это настрой педагога на успешную работу: Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь!

2.4. Предполагаемые результаты нашей работы.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

Общие:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- во-вторых, развитие лично-ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
- в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Конкретные:

Дарья Алексеевна научится:

1. Налаживать дисциплину в классе во время занятий.
2. Использовать различные электронные средства на уроках и при подготовке к ним.
3. Повысит свой профессиональный уровень.

4. Индивидуальный план развития молодого педагога

I этап - проектировочный				
Сроки	Тема	Направления работы	Форма работы	Прогнозируемый результат
Сентябрь 2023г.	Диагностика	Изучения уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности. Выявление потребностей в обучении, пожеланий относительно организации и содержания обучения.	Анкетирование, собеседование, анализ	Выработка рекомендаций по организации деятельности, выявление проблем. Составление индивидуального плана развития молодого педагога. Составление плана повышения квалификации.
II этап - адаптационный				
Сентябрь-октябрь 2023г.	Знакомство с локальными актами школы	Круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, требования к организации учебного процесса, режимные моменты: организация питания, перемен, прогулок, требования к ведению школьной документации, работа с электронным журналом, сайт школы, группа ВК.	Изучение документации, консультирование	Успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности.
	Планирование образовательной деятельности	Корректировка рабочих программ по предметам и внеурочной деятельности, написание программы	Методическое консультирование, изучение нормативных документов	Повышения уровня профессиональной компетентности педагога по работе с документами

		воспитания класса.		
	Установление взаимоотношений	Установление контактов: - с администрацией школы; - с коллегами; - с обучающимися и их родителями.	Беседы, групповые дискуссии, совместное участие в мероприятиях, обзор педагогической литературы, деловые и ролевые игры, анализ ситуаций.	Установление атмосферы делового сотрудничества с всеми участниками образовательных отношений.

III этап - основной (реализация наставничества)

Ноябрь 2023г. — Март 2024г.	Самообразование педагога	Выбор приоритетной методической темы для самообразования	Обзор педагогической литературы, собеседование	Составление плана работы по теме самообразования
	Освоения инновационных тенденций в педагогике	Освоение приоритетных педагогических технологий, формирование собственной системы работы.	Методическое консультирование, взаимопосещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий с последующим анализом, бинарные и комбинированные уроки и занятия, групповые дискуссии	Повышения уровня профессиональной компетентности педагога.
	Педагогический рост (развитие)	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки и профессиональной переподготовки по различным направлениям педагогической деятельности. Активное участие в вебинарах, семинарах, конкурсах, конференциях.	Повышения уровня профессиональной компетентности педагога.

	Промежуточная диагностика результатов наставничества	Наставник и наставляемое лицо анализируют промежуточные результаты совместной деятельности	Анкетирование, собеседование, анализ	На основе полученных данных вносятся корректировки в индивидуальный план развития молодого педагога
IV этап - контрольно-оценочный				
Апрель - май 2024г.	Диагностика	Анализ уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей самостоятельно	Результаты работы молодого педагога за три года, анкетирование, анализ, рефлексия.	Уверенный, компетентный, заинтересованный, педагог с выстроенной индивидуальной траекторией профессионального развития.