

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО
СПЕЦИАЛИСТА
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

Наставник:

Филоненко Е.Н.,
учитель математики

Наставляемый:

Поротикова Т. А.,
учитель математики

Пояснительная записка

Актуальность программы

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника. Программа предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.

Цель программы: адаптация молодого специалиста, успешное закрепление на месте работы, совершенствование профессиональных компетенций педагогического работника.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;
- развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации Программы 1 год.

Форма наставничества:

Традиционная форма наставничества – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Виды наставничества:

Индивидуальное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:

- индивидуальное консультирование;
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, и др.).

Принципы наставничества

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

Участники Программы: наставник, наставляемый (молодой специалист)

Информационная карточка педагога – наставника

| | |
|----------------------------------|--|
| Фамилия, имя, отчество | Филоненко Екатерина Николаевна |
| Образование | высшее |
| Какое учебное заведение окончил | Ишимский государственный педагогический институт им. П.П. Ершова |
| Год окончания учебного заведения | 2007 |
| Специальность по диплому | Математика с дополнительной специальностью информатика |
| Квалификация по диплому | учитель математики |
| Педагогический стаж | 15 лет |
| Место работы | СОШ с. Полноват |
| Должность | учитель |
| Предмет | математика, информатика |
| Учебная нагрузка | 20 часов |
| Классы | 5, 9, 10,11 |
| Классное руководство | 5 класс |
| Квалификационная категория | высшая |

Информационная карточка наставляемого педагога

| | |
|----------------------------------|--|
| Фамилия, имя, отчество | Поротикова Татьяна Александровна |
| Образование | неоконченное высшее (обучается) |
| Какое учебное заведение окончил | Шадринский Государственный педагогический институт |
| Год окончания учебного заведения | 19.04.1990 |
| Квалификация по диплому | учитель математики и информатики |
| Педагогический стаж | - |
| Место работы | СОШ с. Полноват |
| Должность | учитель |
| Предмет | математика |
| Учебная нагрузка | 18 часов |
| Классы | 6, 7, 8 |
| Классное руководство | - |
| Квалификационная категория | - |

Содержание деятельности

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация посещения молодым специалистом уроков опытных коллег.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе методических объединений.

7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;

- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;

- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Ожидаемые результаты для участников программы

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и закрепление молодых специалистов в школе;

- сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

- использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

План реализации мероприятий программы наставничества на 2024-2025 учебный год

| № | Дата | Тема наставничества | Форма наставничества |
|----------|-------------|--|-----------------------------|
| 1. | Октябрь | Изучение нормативно - правовой базы. Оказание помощи | Консультация. |

| | | | |
|----|---------|--|---|
| | | в разработке рабочих программ, поурочных планов, технологических карт урока. Оказание помощи в составление отчётности. Изучение документации об организации урочной и внеурочной деятельности | Практическая деятельность. |
| 2. | Ноябрь | Диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста, диагностика пробелов в теоретических знаниях. Выбор темы самообразования. Методика проведения современного урока. Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока. Оказание помощи в подготовке и проведении консультаций к олимпиадам. | Анкетирование, взаимное посещение уроков, теоретическая консультация. |
| 3. | Декабрь | Подготовка к урокам, оказание методической помощи. Системно-деятельностный подход в обучении. Контроль качества составления поурочных планов, технологических карт уроков, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий. | Круглый стол с привлечением учителей МО, методиста школы. |
| 4. | Январь | Формирование навыков самоанализа урока, организация индивидуальной работы с учащимися, работы с родителями | Консультативное занятие. |
| 5. | Февраль | Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации. Оказание помощи в подготовке и проведении открытого урока. Изучение плана анализа урока. | Консультативное теоретическое занятие. Контроль. |
| 6. | Март | Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. Изучение документов по ФГОС. Методическая выставка достижений учителя. | Выступление молодого специалиста на МО школы. |
| 7. | Апрель | Посещение уроков. Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом. | Контроль. Анкетирование. |
| 8. | Май | Контроль ведения школьной документации по итогам работы за год. Подведение итогов наставничества. | Просмотр годовых отчетов. Анкетирование. |

ОТЧЁТНАЯ ФОРМА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Самообразование
 - 1.1. Курсы повышения квалификации
 - 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
 - 1.3. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетил)
 - 1.4. Методические разработки, публикации.
2. Повышения методических компетенций
 - 2.1. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)
 - 2.2. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)
3. Учебная работа
 - 3.1. Успеваемость и качество знаний по классам
 - 3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
 - 3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

Анкета для молодых специалистов и наставников
«Анализ работы с молодым специалистом»
очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

| №п/п | Вопросы | Отметка молодого специалиста | Отметка наставника |
|------|--|------------------------------------|-----------------------|
| 1. | Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность? | | |
| 2. | Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации? | | |
| 3. | Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся? | | |
| 4. | Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся? | | |
| 5. | Применяет ли в работе деятельностный метод обучения? | | |
| 6. | Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке? | | |
| 7. | Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся? | | |
| 8. | Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса? | | |
| 9. | Чередует ли виды работ на уроке? | | |
| 10. | Стремится ли оптимизировать процесс обучения? | | |
| 11. | Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля? | | |
| 12. | Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке? | | |
| 13. | Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме? | | |
| 14. | Владеет ли самоанализом урока? | | |
| 15. | Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений? | | |
| 16. | Прислушивается ли к мнению более опытных коллег? | | |
| 17. | Проявляет ли творческую инициативу? | | |
| 18. | Совершенствует ли свой теоретический уровень? | | |
| 19. | Пополняет ли «методическую копилку»? | | |
| 20. | Принят ли в коллективе коллегами? | | |
| 21. | Имеет ли собственные авторские разработки? | | |
| 22. | Оценка деятельности в качестве классного руководителя. | | |

**Анкета определения личной удовлетворённости участием в
программенаставничества «Учитель – Учитель».**

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где _____

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

| | |
|--|----------------------|
| 3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

12. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

13. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где _____

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

| | |
|--|----------------------|
| 3. Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Анкета удовлетворенности наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

| | |
|---|----------------------|
| 2. Насколько комфортным было общение с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Ощущение поддержки наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Помощь наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
(да/нет)

Анкета удовлетворенности наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

| | |
|--|----------------------|
| 2. Насколько комфортно было общение с наставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько были полезны/интересны групповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько были полезны/интересны личные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько удалось спланировать работу? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Оцените полезность проекта для Вас? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
(да/нет)