

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Наставник:
Манджеева Н.Ю., учитель русского
языка и литературы
Наставляемый:
Любина З.М., учитель русского
языка и литературы

с.Большетархово
2024г.

Пояснительная записка

Актуальность программы

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

Цель программы: адаптация вновь прибывшего 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 («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Виды наставничества:

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Реверсивное наставничество – вновь прибывший специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником вновь прибывшего педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

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 вновь прибывшего 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	Манджеева Наталия Юрьевна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	Нижевартовский государственный педагогический институт
Год окончания учебного заведения	1999 г.
Специальность по диплому	филология
Квалификация по диплому	учитель русского языка и литературы
Педагогический стаж	35 лет
Место работы	МБОУ «Излучинская ОСШ УИОП №1»
Должность	учитель
Предмет	русский язык и литература
Учебная нагрузка	31 час
Классы	5-11
Классное руководство	7 класс
Квалификационная категория	высшая

Информационная карточка наставляемого педагога

Фамилия, имя, отчество	Любина Зинаида Михайловна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	ГОУСПО «Курганский педагогический колледж»
Год окончания учебного заведения	22 июня 2005 год
Квалификация по диплому	учитель русского языка и литературы
Педагогический стаж	
Место работы	МБОУ «Излучинская ОСШ УИОП №1»
Должность	учитель
Предмет	русский язык и литература
Учебная нагрузка	26 часов
Классы	5,6,8
Классное руководство	5 класс
Квалификационная категория	

Содержание деятельности

1. Диагностика затруднений вновь прибывшего специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация посещения молодым специалистом уроков опытных коллег.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

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

6. Привлечение вновь прибывшего специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности наставляемого специалиста.

Осуществляя руководство вновь прибывшими специалистами, наставник выполняет следующие функции:

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

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

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

- посещение занятий вместе с наставляемым специалистом у опытных педагогов, а затем анализирует их.

Ожидаемые результаты для участников программы:

- адаптация вновь прибывшего педагога 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**

Наименование мероприятия /виды деятельности	Сроки проведения	Ответственные	Ожидаемый результат
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставника и вновь прибывшего специалиста	Август	Наставник	План работы наставника и вновь прибывшего специалиста

<p>1. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя.</p> <p>2. Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году.</p> <p>3. Инструктаж по работе с электронным журналом.</p> <p>4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.</p> <p>5. Составление графика посещений уроков вновь прибывшего специалиста.</p>	<p>Август-сентябрь</p>	<p>Администрация, наставник</p>	<p>Овладение информацией, необходимой для организации работы</p>
<p>Методы и организационные формы обучения.</p> <p>Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).</p> <p>Выбор приоритетной методической темы для самообразования.</p> <p>Анализ урока. Виды анализа.</p> <p>Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.</p>	<p>Сентябрь-октябрь-</p>	<p>Наставник</p>	<p>Рациональное применение методов обучения. Сокращение числа конфликтов с родительским сообществом.</p>
<p>Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся.</p> <p>Методика проведения внеклассных мероприятий.</p> <p>Знакомство с новыми педагогическими технологиями</p>	<p>Ноябрь</p>	<p>Наставник</p>	<p>Использование на уроках методов и приемов в развитии познавательной мотивации учащихся. Подготовка и проведение классных мероприятий или праздников.</p>
<p>Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.</p> <p>Подготовка к участию в конкурсах.</p> <p>Проектная работа на уроках и во внеурочное время</p>	<p>Ноябрь-март</p>	<p>Администрация, наставник</p>	<p>Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов вновь прибывшего специалиста.</p>
<p>Выступление вновь прибывшего специалиста на заседании ШМ по теме самообразования.</p>	<p>Апрель</p>	<p>Наставник</p>	<p>Публикации вновь прибывшего специалиста на страницах педагогических сообществ</p>
<p>Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся.</p> <p>Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.</p> <p>Отчет наставника о работе за год</p>	<p>Май</p>	<p>Наставник</p>	<p>Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>

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. Открытые уроки (тема, дата, класс).
 - 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)
 - 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)
3. Учебная работа
 - 3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном разрезе по триместрам и за год)
 - 3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
 - 3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

Анкета для вновь прибывшего специалиста и наставника
«Анализ работы с вновь прибывшим специалистом»
очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

№п/п	Вопросы	Отметка вновь прибывшего специалиста	Отметка наставника
1.	Умеет ли вновь прибывший 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)