

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа п. Таёжный»

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наставник: Бельдиман Л. Г., учитель математики
Наставляемый: Семёнова А. А., учитель математики

на 2024-2025 учебный год

П. Таёжный
2024 г.

Пояснительная записка

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

Задачи:

- оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;
- развитие интереса наставляемого к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентирование наставляемого на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта;
- повышению мотивации молодого педагога к дальнейшему профессиональному развитию.
- ускорение процесса 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 времени.

Виды наставничества:

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

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

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

- 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)

Наставник Бельдиман Людмила Григорьевна – наставляемый Семёнова Анастасия Александровна

Информационная карточка педагога – наставника

Фамилия, имя, отчество	Бельдиман Людмила Григорьевна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	Курганский государственный педагогический институт, г. Курган
Год окончания учебного заведения	1980
Специальность по диплому	Математика и физика
Квалификация по диплому	учитель математики и физики
Педагогический стаж	34
Место работы	МБОУСОШ п. Таёжный
Должность	учитель
Предмет	Математика и физика
Учебная нагрузка	30
Классы	7, 8, 9, 10, 11
Классное руководство	-
Квалификационная категория	первая

Информационная карточка наставляемого педагога

Фамилия, имя, отчество	Семёнова Анастасия Александровна
Образование	высшее

Какое учебное заведение окончил	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург
Год окончания учебного заведения	03.07.2023
Направление подготовки	38.03.02 менеджмент
Квалификация по диплому	Бакалавр
Педагогический стаж	1 год
Место работы	МБОУСОШ п. Таёжный
Должность	учитель
Предмет	математика
Учебная нагрузка	33
Классы	5, 7, 8, индивидуальное обучение
Классное руководство	5
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 учебно-воспитательной 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 педагогических сообществ.
 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 УВП, 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

Наименование мероприятия /виды деятельности	Сроки проведения	Ответственные	Ожидаемый результат
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Август	Бельдиман Л. Г.	План работы наставников и молодых специалистов
1. Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году. 2. Инструктаж по работе с электронным журналом. 3. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. Работа с конструктором учебных программ. 4.Составление графика посещений уроков молодого специалиста.	Август-сентябрь	Заместитель директора, Бельдиман Л. Г.	Овладение информацией, необходимой для организации работы
Методы и организационные формы обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).	Сентябрь-октябрь-	Бельдиман Л. Г.	Рациональное применение методов обучения. Сокращение числа конфликтов с

Выбор приоритетной методической темы для самообразования Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.			родительским сообществом.
Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся Методика проведения внеклассных мероприятий. Знакомство с новыми педагогическими технологиями	Ноябрь	Бельдиман Л. Г.	Использование на уроках методов и приемов развития познавательной мотивации учащихся. Подготовка и проведение классных мероприятий или праздников.
Посещение уроков опытных учителей с наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в конкурсах. Проектная работа на уроках и во внеурочное время.	Ноябрь-март	Заместитель директора, Бельдиман Л. Г.	Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста. Участие в конкурсе «Педагогический дебют» Участие в научно-практической конференции.
Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования.	Апрель	Бельдиман Л. Г.	Публикации молодых специалистов на страницах педагогических сообществ
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. Отчет наставников о работе за год	Май	Бельдиман Л. Г.	Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

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, карты анализа посещённых уроков)
 - 1.4. Методические разработки, публикации.
2. Повышение методических компетенций
 - 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
 - 2.2. Выступления 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 четвертям и за год)
 - 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)