

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Дзержинская средняя школа №2**

Утверждаю _____
Директор МБОУ ДСШ №2
Н.Н.Иванова
Приложение к приказу №194 от
03.10.2022 года

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

Наставник:
Иванова Н.Н., учитель географии .

Наставляемый:
Каурзон К.Ю., учитель географии

2022г.

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 2 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 – 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 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	Иванова Нина Николаевна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	Красноярский государственный педагогический институт и Астафьева В,П.
Год окончания учебного заведения	1978 г.
Специальность по диплому	Учитель географии
Квалификация по диплому	учитель географии
Педагогический стаж	27лет
Место работы	МБОУ ДСШ №2
Должность	учитель
Предмет	география
Учебная нагрузка	14 часов
Классы	6
Классное руководство	-
Квалификационная категория	высшая

Информационная карточка наставляемого педагога

Фамилия, имя, отчество	Каурзон Кристина Юрьевна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	Красноярский государственный университет В.П.Астафьева
Год окончания учебного заведения	2021 г.
Направление подготовки	44.03.01 Педагогическое образование
Квалификация по диплому	бакалавр
Педагогический стаж	5
Место работы	МБОУ ДСШ №2
Должность	учитель
Предмет	география
Учебная нагрузка	26 часов
Классы	5а,5б,5в. ,7а ,7б,7в.8а,8б,8в,9а,9б,10а,11а
Классное руководство	5 в
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 2022-2023 уч.год

Наименование мероприятия /виды деятельности	Сроки проведения	Ответствен ные	Ожидаемый результат
--	-------------------------	-----------------------	----------------------------

Составление исогласование индивидуальных планов работы наставников молодых специалистов	Август	Наставник	План работы наставников и молодых специалистов
1. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность уч ителя. 2. Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году. 3. Инструктаж по работе с электронным журналом. 4. Помощь в составлении календарно- тематического планирования. 5. Составление графика посещений уро ков молодого специалиста.	октябрь	наставник	Овладение информацией, необходимой для организации работы
Методы и организационные формы обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Выбор приоритетной методической темы для самообразования Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация или дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	октябрь	Наставник	Рациональное применение методов обучения. Сокращение числа конфликтов с родительским сообществом.
Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся Методика проведения внеклассных мероприятий. Знакомство с новыми педагогическими технология ми	Ноябрь	Наставник	Использование на уроках методов и приемов развития познавательной мотивации учащихся. Подготовка и проведение классных мероприятий или праздников.
Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в конкурсах. Проектная работа на уроках и во внеурочное время.	Ноябрь- март	наставник	Развитие личного, творческого и пе дагогического потенциалов молодого специалиста. Участие в конкурсе «К вершинам мастерства», «Учитель года». Участие в научно-

			практической конференции.
Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования.	Апрель	Наставник	Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. Отчет наставника о работе за год	Май	Наставник	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)
 - 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 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».**

Первыйэтапопроса длямониторингапрограммы(доначалаработы).

Анкетанаставляемого

1. СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества? (да/нет).

2. ЕслиВашответ–«да»,то укажите,где_____

Инструкция:

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

3.Ожидаемыйуровень комфортапри общенииснаставником?	12345678910
4.Насколькополезными/интересными, какВамкажется,будутличныевстречиснаставником?	12345678910
5. Насколько полезными/интересными,как Вам кажется,будут групповые встречи?	12345678910
6.Какойуровеньподдержки Вы ожидаетеотнаставника?	12345678910
7.Насколько Вы нуждаетесь впомощи наставника?	12345678910
8.Насколько Вам важно ощущение Безопасности приработеснаставником?	12345678910
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	12345678910
10.Ожидаемые переменыв Вашей жизни от проекта?	12345678910
11.Насколько для Вас важно ощущение Поддержк инастав ника?	12345678910

12. Чтоособенно ценнодляВасвпрограмме?_____

13. Выдовольны тем,чтоучаствуете впрограмме? (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?	12345678910
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	12345678910
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	12345678910
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	12345678910
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	12345678910
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	12345678910
9. Ожидаемая помощь Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	12345678910
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	12345678910
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	12345678910

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

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

Второй этап опроса для мониторинга программы (после завершения 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?	12345678910
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	12345678910
4. Насколько оправдались Ваши ожидания?	12345678910
5. Ощущение поддержки наставника	12345678910
6. Помощь наставника	12345678910
7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником?	12345678910
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	12345678910
9. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	12345678910

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?	12345678910
3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	12345678910
4. Насколько были полезны/интересны групповые встречи?	12345678910
5. Насколько были полезны/интересны личные встречи?	12345678910
6. Насколько удалось спланировать работу?	12345678910

7. Уровню удовлетворения от работы с наставляемым?	12345678910
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	12345678910
9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого?	12345678910
10. Оцените полезность проекта для Вас?	12345678910

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

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