

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КРЕЧЕТОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

Согласовано

Зам. директора по ВР

Кемакова Кемакова И.Л.
«30» августа 2022 г.

Утверждаю

Директор школы

Ганюшкина Ганюшкина Л.В.
«30» августа 2022 г.

ПРОГРАММА

наставничества над молодым специалистом

Наставники:

Ганюшкина Л.В., учитель английского языка;
Кемакова И.Л., заместитель директора по УВР;
Саватькина Л.Н., классный руководитель 1,3 кл.

Молодой специалист:

учитель истории Лашеева А.В.

Разработала: Кемакова И.Л.,
заместитель директора по УВР

2022-2023 учебный год

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Актуальность

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество — одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании — форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Параметры реализации программы

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,

2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

1. Общие положения

Цель программы: организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении.

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

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.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Сроки реализации программы: 1 год

Организационные основы наставничества

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по УВР.
3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение всего года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель – выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

2. Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Сведения о молодом специалисте

Ф.И.О	Лашеева Алёна Васильевна
Образование и учебное заведение	Каргопольский педагогический колледж, 2022 год
Специальность по диплому	Учитель начальных классов
Должность	Учитель истории, классный руководитель
Стаж работы	нет

Кв. категория	нет
---------------	-----

Сведения о наставниках

Ф.И.О	Саватькина Людмила Николаевна (классное руководство)
Образование и учебное заведение	Каргопольский педагогический колледж Среднее профессиональное образование
Специальность по диплому	Учитель начальных классов
Должность	Учитель начальных классов
Стаж работы	37 лет
Кв. категория	первая

Ф.И.О	Кемакова Ирина Леонидовна (работа с документацией, работа в системе Дневник. ru)
Образование и учебное заведение	Поморский государственный университет Высшее
Специальность по диплому	Учитель русского языка и литературы
Должность	Заместитель директора по УВР
Стаж работы	30 лет
Кв. категория	высшая

Ф.И.О	Ганюшкина Любовь Владимировна (история, английский язык)
Образование и учебное заведение	Поморский государственный университет Высшее
Специальность по диплому	Учитель английского языка
Должность	Директор школы
Стаж работы	25 лет
Кв. категория	высшая

ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ НА 2022-2023 учебный год

Цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы. Формирование профессиональных умений и навыков у молодого педагога для успешного применения на практике.

Задачи:

- помочь молодому учителю адаптироваться в коллективе;
- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

- развивать потребности и мотивации у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.
3. Планирование и анализ 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 во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога 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 инновационных педагогических технологий.

№ п/п	Планируемые мероприятия	Ответственный	Срок исполнения
1	Беседа: «Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы».	Ганюшкина Л.В.	август-сентябрь
2	Инструктаж: «Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы».	Кемакова И.Л.	август-сентябрь
3	Практическое занятие: «Планирование и организация работы по предмету» (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование).	Ганюшкина Л.В.	август-сентябрь
4	Изучение инструкций: «Как вести электронный журнал, мониторинг физического развития».	Кемакова И.Л.	август-сентябрь
5	Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника. Самоанализ урока наставником.	Ганюшкина Л.В. Кемакова И.Л.	октябрь-ноябрь
6	Самообразование — лучшее образование. Оказание	Кемакова И.Л.	октябрь-

	помощи в выборе методической темы по самообразованию.		ноябрь
7	Практикум по темам «Разработка поурочных планов», «Разработка Программы воспитания класса».	Ганюшкина Л.В. Саватькина Л.Н.	октябрь-ноябрь
8	Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	Ганюшкина Л.В. Кемакова И.Л.	октябрь-ноябрь
9	Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.	Ганюшкина Л.В.	октябрь-ноябрь
10	Занятие: «Работа с школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончании четверти».	Кемакова И.Л.	октябрь-ноябрь
11	Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.	Кемакова И.Л.	октябрь-ноябрь
12	Занятие: «Современный урок и его организация».	Ганюшкина Л.В.	октябрь-ноябрь
13	Практикум: «Разработка олимпиадных заданий». Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	Ганюшкина Л.В.	октябрь-ноябрь
14	Посещение классных часов и внеклассных мероприятий начинающего классного руководителя. Анализ и самоанализ	Саватькина Л.Н.	октябрь-ноябрь
15	Беседа: «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности».	Кемакова И.Л.	декабрь
16	Индивидуальная беседа: «Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся».	Кемакова И.Л.	январь
17	Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».	Кемакова И.Л.	январь
18	Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы.	Кемакова И.Л. Саватькина Л.Н.	февраль
19	Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Ганюшкина Л.В.	февраль
20	Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.	Ганюшкина Л.В.	февраль
21	Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе».	Кемакова И.Л.	февраль
22	Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).Преимущества	Кемакова И.Л.	март

	демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).		
23	Беседа: «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала».	Ганюшкина Л.В.	март
24	Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).	Кемакова И.Л.	апрель
25	Беседа: «Содержание формы и методы работы педагога с родителями».	Саватькина Л.Н.	апрель
26	Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.	Кемакова И.Л.	май
27	Анкетирование: «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе».	Кемакова И.Л.	май
28	Анкетирование: «Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником».	Кемакова И.Л.	май
29	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Кемакова И.Л.	май

Использованные источники

1. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. ГБУДО «Центр эстетического воспитания детей Нижегородской области» 2020 г;
2. Национальный ресурсный центр «Ментори», [электронный ресурс] <https://www.mentori.ru/new>.