


«Утверждаю»
Директор МБОУ «ЦО № 21»  А.В. Бордашова

Пр. по МБОУ «ЦО № 21» от 01.09.2021 № 104-а



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

над молодым специалистом

Тимохиной Валерией Вадимовной,

учителем русского языка и литературы,

на 2021-2024 учебные гг.

Разработчик: наставник молодого специалиста

Андреева О.Б., учитель русского языка и литературы

Программа наставничества над молодым специалистом

Наставник – Андреева Ольга Борисовна, учитель русского языка и литературы МБОУ «ЦО №21» города Тулы.

Квалификационная категория: высшая

Молодой специалист – Тимохина Валерия Вадимовна, учитель русского языка и литературы МБОУ «ЦО №21» города Тулы.

Срок реализации программы – 3 года

(2021-2022, 2022 – 2023, 2023 – 2024 учебные годы)

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.
- 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. Молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, выбирая 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.

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 образовательной сфере - 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.

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 адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- оказание методической помощи 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.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личного примера наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

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, склонности, 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 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 первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Планирование и анализ деятельности.
3. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
4. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.

6. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
- 7.Посещение уроков молодого специалиста.
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.

**План мероприятий:
1 год (2021-2022)**

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
<ul style="list-style-type: none"> • Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. • Инструктаж. Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы; • 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); • Изучение инструкций. Ведение электронного журнала. 	август-сентябрь
<ul style="list-style-type: none"> • Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. Самоанализ урока наставником; • Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; • Практикум по темам "Разработка поурочных планов" • Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. 	Октябрь ноябрь
<ul style="list-style-type: none"> • Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; • Занятие. Работа со школьной документацией; обучение составлению отчетности по окончании четверти; • Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся; • Занятие. Современный урок и его организация; • Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; 	декабрь

<ul style="list-style-type: none"> Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене; 	В течение года
<ul style="list-style-type: none"> Индивидуальная беседа: психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся; 	январь
<ul style="list-style-type: none"> Посещение уроков, мероприятий у опытных учителей школы; Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; Практикум. "Современные образовательные технологии и их использование в учебном процессе"; 	февраль
<ul style="list-style-type: none"> Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либеральный, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); Беседа. Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала; 	март
<ul style="list-style-type: none"> Участие молодого специалиста в заседании предметной кафедры (выступление по теме самообразования); Беседа. Содержание, формы и методы работы педагога с родителями; 	апрель
<p>Выступление молодого специалиста на заседании кафедры. Методическая выставка достижений учителя;</p> <ul style="list-style-type: none"> Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; 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. 	Май

№	Перечень	Содержание	Сроки	Планируемый результат
2 год (2022-2023)				
1.	Моделирование воспитательной работы класса	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе (<i>проектирование целей, методы</i>)	Сентябрь	Самостоятельное оформление МС школьной документации. Наличие рабочей программы по предмету,

		<p>сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)</p> <p>Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе.</p> <p>Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)</p>		по воспитательной работе.
2.	Описание методической темы МС	Оказание методической помощи наставником	Октябрь	Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Ноябрь	Подготовка МС к прохождению аттестации.
4.	Организация продуктивной деятельности	Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др.	В течение года	Методические продукты
5.	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Видеосъемка уроков МС. Анализ и самоанализ уроков.	В течение года	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
6.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Декабрь	Аттестация МС на первую квалификационную категорию

7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Апрель - май	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
8.	Определение плана на следующий год	Разработка плана работы с МС (с учетом результатов мониторинга и на основе перспектив работы на следующий год)	Май- июнь	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	Август	Отчет наставника и МС
3 год (2023-2024)				
1.	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Сентябрь	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации.
2.	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикум по разработке программы внеурочной деятельности.	Сентябрь	Наличие программы внеурочной деятельности МС
3.	Подготовка к профессиональным конкурсам	Организация мероприятий по подготовке МС к профессиональным конкурсам	В течение года	Участие МС в профессиональных конкурсах
4.	Продуктивная деятельность	Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы	В течение года	Совместный проект
5.	Методическая выставка достижений МС	Оказание методической помощи	Январь	Систематизация наработок профессиональной деятельности.
6.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Май - июнь	Определение уровня профессионализма молодого педагога

7.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	Август	Отчет наставника и МС
----	----------------------------	-----------------------------------	--------	-----------------------

**Формы и методы
работы педагога-наставника с молодым специалистом:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.