

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №17»

Рассмотрено педагогическим
советом протокол №1 от
29.08.2024 г.

Согласовано
заместитель директора по
УВР Сидя /Есикова И.Н./
« 29 » __ 08 __ 2024 г.

Утверждено
Директор МКОУ «СОШ
№17»: Ного Е.В. /
приказ № 145/01-09 от
«29» __ 08 __ 2024 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2024-2025 учебный год

Наставник: учитель биологии

Беленко Е.В.

Молодой специалист: учитель географии

Реутов К.С.

Разработала: учитель биологии

Беленко Е.В.

2024 г.

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 усложняет 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 осуществляют 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;

- 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 всех 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:

- 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

ФИО	Реутов Константин Сергеевич
Образование и учебное заведение	СКФУ Северо-Кавказский Федеральный Университет, высшее образование
Специальность по диплому	Учитель географии
Должность	Учитель географии
Стаж работы	1 год
Квалификационная категория	Нет

Сведения о наставнике

Ф.И.О	Беленко Елена Викторовна
Образование и учебное заведение	Ставропольский Государственный Педагогический институт Высшее образование
Специальность по диплому	Учитель биологии
Должность	Учитель биологии
Стаж работы	38 лет
Кв. категория	высшая

ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ НА 2024-2025 учебный год

Цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи:

- помочь адаптироваться учителю в коллективе,
- определить уровень профессиональной подготовки,
- выявить затруднения в педагогической практике и принять меры, формировать творческую индивидуальность молодого учителя,
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями,
- развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.

Содержание деятельности:

1. диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
2. планирование и анализ деятельности;
3. разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательной образовательной деятельности;
4. помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно - воспитательной работы;
5. ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно- исследовательской деятельности учащихся во вне учебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.);
6. организация мониторинга эффективности деятельности учителей – стажеров;
7. создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;
8. организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности.

Формы работы:

- индивидуальные;
- консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- семинары;
- открытые уроки;
- теоретические выступления;
- анкетирование.

Планируемые мероприятия

№	Содержание	Сроки	Результат
1	1. Организация помощи в проектировании и проведении уроков. 2. Консультация по возникающим вопросам. 3. Посещение уроков молодым специалистом у опытных учителей. 4. Посещение уроков наставником. 5. Участие в работе МО.	В течение года	Повышение качества преподавания предмета. Ставить цели, задачи, планировать этапы, рационально распределять время урока, осуществлять отбор учебного материала, уметь соотносить существенную информацию с содержанием учебника.
2	1. Изучение нормативно - правовой базы и нормативных документов: основные задачи курса преподаваемых предметов, стандарт по предметам, нормы проверки тетрадей. 2. Рекомендации по ведению школьной документации. (Правильное заполнение электронных журналов) 3. Мастер-класс для молодого педагога	Сентябрь	Знать практические требования и содержание программы; уметь отбирать учебный материал; грамотно вести документацию, оформлять личные дела учащихся, классные журналы. Практическое знакомство с требованиями к организации и построению урока
3	1. Изучение методических рекомендаций «Современный урок. Требования. Организация». 2. Практика по проектированию методической структуры урока в зависимости от его типа и вида. 3. Рекомендации к проведению родительских собраний	Октябрь	Методически правильно построенный урок. Знать традиционные и нетрадиционные типы уроков, уметь их провести, оптимизировать процесс обучения. План проведения родительского собрания
4	1. Изучение методических материалов по вопросу «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов уроков» 2. Участие молодого специалиста в заседании МО. 3. Практикум «Проведении рефлексии и самооценки учащихся»	Ноябрь	Использование различных методов и средств на уроках. Знать традиционные и нетрадиционные типы уроков, уметь их провести, оптимизировать процесс обучения.
5	1. Изучение материалов и методических разработок по теме «Принципы деятельностного подхода в обучении».	Декабрь	Использование на уроках технологии деятельностного подхода
6	1. Обсуждение с молодым специалистом различных технологий обучения и воспитания.	Январь	Использование на уроках элементов различных технологий, которые приемлемы для данного учителя
7	1. Изучение методических материалов	Февраль	Формирование

	по вопросу «Формирование познавательных УУД у учащихся в процессе работы на уроке» 2. Практикум - развитие УУД на уроках.		познавательных УУД на уроках. Проверка поурочных планов
8	1.Дни открытых уроков. Оказание помощи в подготовке открытого урока. 2.Участие в работе МО.	Март	Проведение открытого урока. Уметь делать самоанализ урока, видеть сильные и слабые стороны урока, корректировать слабые стороны урока и улучшать их. Участие в работе МО
9	1.Оказание помощи при составлении тематического планирования 2.Рекомендации «Как привлечь родителей к участию в классной жизни». 3. Анализ и самоанализ учебного занятия	Апрель	Использование приемов повторения. Участие родителей в проведении классных мероприятий и ремонта
10	1.Контроль за уровнем владения методами, средствами и современными технологиями. 2. Анкета «Диагностика профессиональных затруднений» 3.Подведение итогов совместной работы наставника и молодого специалиста	Май	Совершенствование владения методами, средствами и современными технологиями. Уметь анализировать свой опыт, трудности, успехи