

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 имени Д.М. Карбышева»



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ № 2

/Е.Е.Петрушенко
02.09.2024

ПРОГРАММА
СПЕЦИАЛИСТА

НАСТАВНИЧЕСТВА

МОЛОДОГО

«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

2024г

	Содержание	
I. Пояснительная записка.		3
II. Содержание программы.		4
2.1. Общие положения		4
2.2. Организационные основы наставничества		5
2.3. Виды контроля работы молодого специалиста		6
III. Основные направления работы		6
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на 2024-2023		10
уч.год		
V Ожидаемые результаты		12
 Приложения		 13

I Пояснительная записка

Программа разработана с целью признания особого статуса представителей профессии и объявлена для развития творческого и профессионального потенциала педагогов, повышения социального престижа профессии.

В современных условиях 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. □□

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.

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

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.

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.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают пять молодых специалистов.

1.2 Основные принципы организации наставничества:

- ☐ добровольности и целеустремленности работы наставника;
- ☐ морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- ☐ личной примерности 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.

1.3 Параметры реализации программы

Данная программа 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

II. Содержание программы

2.1 Общие положения

Цель программы: организация наставничества с целью оказани помощи молодому учителю в профессиональном становлении **Задачи** я 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: 3 года

2.2. Организационные основы наставничества

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы
2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по учебной работе, наставник.
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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки; внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

2.3. 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 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.

На третий год работы целесообразно проведение **фронтального контроля**, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.4. 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.

III. Основные направления работы

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).

Этап 1 (первый год).

Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ СОШ Чехов-7 и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет **индивидуальный план адаптации** молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь).

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;

- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;

- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает **введение в должность** – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе: Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;

- администрация;

- наиболее важные документы учреждения, например Устав, Программа развития и т.д.;

- политика в области работы с родителями;

- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;

- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением.

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;

- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;

- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;

- ознакомить с организационной структурой школы;

- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;

- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;

- ознакомить с требованиями к внешнему виду;

- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;

- предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;

- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения. Существующие правила и процедуры;

- ознакомить с требованиями и стандартами образования;

- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание; - ознакомить с контактными лицами вне учреждения;

- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО,

персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения, проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по УВР.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- ☐ Анкета, заполненная молодым специалистом ;
- ☐ Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
- ☐ Индивидуальный план адаптации молодого специалиста.

Этап 2 (первый-второй год).

Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь

в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога

Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет **проект индивидуального плана профессионального развития**, до конца второго года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- ☐ ☐ самообучение;
- ☐ ☐
- наставничество;
- ☐ ☐ участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- ☐ ☐ участие в мероприятиях, организованных в МОУ СОШ №2;

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- ☐ ☐ Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста;
- ☐ ☐ Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- ☐ ☐ Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

Этап 3 (второй-третий год).

Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- ☐ обучение;
- ☐ самообучение;
- ☐ участие в конкурсах молодежных разработок;
- ☐ участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по УВР.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

☐ Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по методической работе следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- **оценка** педагогической деятельности молодого специалиста наставником
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается **эффективной**, если

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

(Приложение 1)

ОТЧЁТНАЯ ФОРМА

- 1) Общие положения
- 2) Мониторинг предметных результатов
- 3) Информация о неуспевающих обучающихся
- 4) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 5) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 6) Методические разработки, печатные работы
- 7) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач профессионального развития	Сроки	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.		
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.		
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.		
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.		

План работы наставников и молодых специалистов

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Срок исполнения
1.	«Особенности организации образовательного процесса по учебному предмету «Биология» в соответствии с требованиями 1.Нормативно-правовое обеспечение по учебному предмету «Биология» на 2024/2025 учебный год. Образовательный стандарт. Нормы оценок. Методические рекомендации по формированию культуры устной и письменной речи, которые реализуют образовательные программы общего среднего образования. Учебные программы по предмету «Биология» 2. Выполнение единых требований к ведению тетрадей. 3.Календарно-тематическое планирование, поурочное планирование. Планирование воспитательной работы. 4.Оказание помощи в выборе темы по самообразованию.	консультация	сентябрь
2.	1.Посещение уроков, анализ проведения современного урока. 2.Способы создания положительного психологического климата на уроках. 3.Выявление затруднений. Оказание методической помощи. 4. Анализ и самоанализ современного урока	круглый стол	октябрь

3.	1.Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний учащихся. 2.Участие в работе МО. Знакомство с опытом работы учителей.	семинар-практикум	ноябрь
4.	1.Подготовка учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. 2.Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.	консультация	декабрь
5.	1.Организация самостоятельной работы учащихся. Виды самостоятельной работы. 2.Разработка дидактического материала. Разработка разноуровневых заданий. 3.Домашнее задание: как, сколько, когда.	практикум	январь
6.	1.«Мастерство взаимоотношений» Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. 2.Тренинг «Как избежать конфликтной ситуации на уроке» Анализ педагогических ситуаций. Профессиональная компетентность учителя.	тренинг	февраль
7.	1.Посещение молодым специалистом уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы. 2.Активные методы обучения.	практикум	март
8.	1.Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. 2.Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	практикум	октябрь-апрель
9.	1.Отчёт молодого специалиста о проделанной работе. Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. 2.Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых	самоотчёт	май
	сторон молодого специалиста в подготовке к педагогической деятельности, выявление профессиональных склонностей и личных интересов.		

1. адаптация начинающего педагога в ОУ;
2. активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
3. повышению профессиональной компетенции молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
4. обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
5. совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
6. использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;
7. владение нормативно - правовыми документами в области образования;
8. динамика роста успеваемости в классах, где работает молодой педагог;
9. владение эффективными методами и приемами, технологиями при организации урока.

