

Рассмотрено на заседании ШМО молодого педагога
Протокол № 1 от 05.09.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «Маловоложикьинская СОШ»

от 09.09.2024 г. № 141/2



Поздеева О.М.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Руководитель –педагог»
на 2024/2025 учебный год
МБОУ « Маловоложикьинская СОШ»

Руководитель: Васильева С.М.
Срок реализации: 1 год

Пояснительная записка

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом. Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению документации;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Сегодня изменились условия социализации и самореализации молодёжи, поэтому система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который, способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты, поступающие в школьные организации, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии обучающихся, методик школьного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий. Педагогическая деятельность по своему характеру творческая. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе образования школьника. Каждый ребенок требует индивидуализации образования, добра, участия, ласки. Именно поэтому акцент необходимо делать на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога. 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 педагогов к работе с родителями. Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Организационные основы наставничества:

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора по учебно-воспитательной работе.
3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

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.

Цели Программы - разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «руководитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Указанная цель предполагает решение ряда задач:

- 1) Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности
- 2) Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- 3) Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- 4) Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- 5) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

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.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
- учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего 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;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому 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.

План реализации программы

срок	Планируемые мероприятия	результат
сентябрь	Изучении мотивации педагогической деятельности. Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы наставника. Изучение нормативно – правовой базы (программы, методического пособия, ФГОС, правила внутреннего распорядка учреждения, виды и организация режимных моментов). Планирование и организация работы по учебно – воспитательной деятельности: Составление полугодовых планов. Работа с методической литературой. Разработка ежедневного планирования. Практическое занятие: Как вести журналы. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	
Октябрь	Анализ адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению слабых и сильных сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. Посещение внеклассных мероприятий молодым специалистом у педагога наставника. Работа молодого педагога в ШМП. Практическое занятие: Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.	
Ноябрь	Педагогические проблемы молодого специалиста. Мастер –класс «Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС. Методика проведения урока. Посещение молодым специалистом занятий наставника.	
Декабрь	Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога. Посещение педагогом-наставником молодого педагога. Консультация: «Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся»	
Январь	Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. Эффективность подготовки –результат организации активной деятельности обучающихся. Самоанализ самоподготовки (знакомство со схемой самоанализа)	
Февраль	Формы и методы работы на самоподготовке. Работа молодого специалиста в ШМО. Посещение молодым специалистом занятий наставника.	
Март	Проектная деятельность учителя. Виды уроков и	

	открытых мероприятий. Час психологии:» Проблемы дисциплины»» Причины конфликтных ситуаций»	
Апрель	Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. Анкетирование: «Профессиональные затруднения» Выступления на ШМП. Посещение педагогом-наставником самоподготовок молодого специалиста.	
Май	Оформление документации. Составление отчетности работы за год. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы). Составление педагогом-наставником аналитического отчета совместно с молодыми специалистами за 2043 -2025 учебный год. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества: «Мои достижения за прошедший год»	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника – Камашев А.Г.

Ф.И.О. и должность наставника – Васильева С.М.

План работы на 2024-2025 уч. Год

- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.
- Изучение:
 - “Закона об образовании в РФ”,
 - Устава ОУ,
 - правил внутреннего распорядка ОУ;
 - Составление рабочей программы по предмету.
 - Выработка рекомендаций по планированию деятельности

октябрь

- Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога
- Педагогическое самообразование
- Участие в работе методического объединения учителей гуманитарного цикла.
- Просветительское занятие
- Создание накопительной папки дидактических и практических материалов
- Подобрать литературу для самообразования, изучить образовательные ресурсы Интернета

ноябрь

- Помощь в составлении полугодовых планов. Функция общения.
- Структура ежедневного планирования
- Изучение задач и целей мероприятия
- Просветительское занятие
- Выработка рекомендаций
- Самостоятельное составление целей и задач

декабрь

- Как эффективно провести урок. Секреты мастерства
- Общие вопросы методики проведения внеклассных мероприятий с учащимися.
- Обмен опытом
- Выработка рекомендаций по разработке плана урока, анализ возникающих проблем, интересных решений
- Разработка технологической карты урока

февраль

- Имидж педагога
- Открытые подготовки для молодого специалиста
- Педагогическая этика, риторика, культура поведения
- Интерактивные уроки
- Выработка рекомендаций
- Изучить правила педагогической этики
- Посещение подготовок

март

- Портфолио достижений педагога
- Открытые уроки молодого специалиста
- Общие положения портфолио педагога
- Структура содержания и порядок ведения портфолио
- Оценивание материалов портфолио
- Изучить портфолио педагога-наставника
- Выработка рекомендаций

май

- Самообразование учителя
- Выбор методической темы
- Обучающее занятие
- Выработка рекомендаций
- Написание плана самообразования учителя на новый учебный год