

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4» села Прохоры
Спасского района Приморского края

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 4»
с.Прохоры _____ А.А. Сивер
« 31 » августа _____ 2022 г



Программа наставничества молодого специалиста

Составитель программы:
Г.Н.Сергеева,
учитель начальных классов

2022 г.
с.Прохоры

с.Прохоры

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	3
2. Цель и задачи программы.....	6.
3. Содержание работы с молодым специалистом по этапам.....	6
4. Прогнозируемые результаты(доступные для наблюдения).....	12
5. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом	12
6. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником, позволяющие оценить эффективность реализации программы наставничества.	13

1. Пояснительная записка

Актуальность разработки данной программы для нашего учебного заведения состоит в том, что современная система образования предъявляет особые требования к учителю, так как он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психологическое становление личности обучающегося. Но это по силам только учителям, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту.

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 молодого педагога к трудовой деятельности:

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

Характеристика целевой аудитории: программа разработана для учителя русского языка и литературы Сергеевой А.В.(она является молодым специалистом).

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 наставничества молодого специалиста должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

Этапы профессионального становления молодого учителя в рамках программы включают:

- 1) адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- 2) стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- 3) преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Параметры становления профессионального мастерства молодого учителя в современных условиях определяются как ряд взаимосвязанных аспектов:

- 1) социального, суть которого заключается в закреплении выпускника педагогического института в новой социальной роли, в выработке у него определённого стабильного отношения к этой роли,
- 2) профессионального, предполагающего включение молодого специалиста в реальную образовательную практику, овладение ею, освоение ведущих профессиональных функций,
- 3) психологического, включающего утверждение в новой деятельности, выработку индивидуального образа профессиональной деятельности.

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.

Можно выделить два ведущих направления в становлении учителя

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому учителю необходимо наставничество
социализация	Появление новых качеств личности

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого учителя и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Основные принципы наставничества:

- добровольность;
- открытость;
- компетентность,
- соблюдение норм профессиональной этики.

Срок реализации: программы «Наставничество» на 1 год

2. Цель и задачи программы.

Цель программы: обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи программы:

- 1) привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- 2) ускорение процесса профессионального становления учителя : развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- 3) адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

3. Содержание работы с молодым специалистом по этапам.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителя является первый год работы в школе.

Цель наставничества молодого учителя - увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике.

Срок	Содержание, тематика работы	Планируемые действия наставника	Планируемые действия молодого педагога
------	-----------------------------	---------------------------------	--

<p>Сентябрь 1 этап</p>	<p>Изучение мотивации педагогической деятельности. Ознакомление с основными требованиями к школьной документации. Изучение программ, методических пособий. Изучение документов по ФГОС. Методическая помощь в составлении рабочих программ по предметам и внеурочной деятельности. Методическая помощь в составлении плана воспитательной работы. Практическое занятие «Как вести электронный журнал. Запись замены уроков».</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p>	<p>Методическая помощь в составлении рабочих программ по предметам , внеурочной деятельности. Планирование воспитательной работы на год.</p> <p>Помощь в составлении плана воспитательной работы.</p> <p>Современный урок, план урока и его анализ.</p> <p>Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий</p>	<p>Составление рабочих программ по предметам и внеурочной деятельности. Планирование воспитательной работы на год. Изучение документов по ФГОС</p> <p>Планирование воспитательной работы на год</p> <p>Проведение уроков по плану и его анализ.</p>
----------------------------	--	--	---

Октябрь	<p>Адаптация в педагогическом коллективе. Современный урок, план урока и его анализ. Составление и разработка технологических карт к урокам. Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся на уроке». Методика проведения родительских собраний. Содержание, формы и методы работы с родителями. Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей»</p>	<p>Рекомендации по плану урока и его анализу. Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий. Методическая помощь в составлении и разработки технологических карт к урокам.</p>	<p>Проведение уроков по плану урока и его анализ. Проведение внеурочных и воспитательных мероприятий .</p>
Ноябрь	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам первой</p>		<p>Отчет молодого педагога по результатам</p>

	<p>четверти. Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.</p> <p>Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий. Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий. Составление аналитических справок. Проверка выполнения программы. Посещение уроков, классного часа.</p>	<p>Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий. Составление аналитических справок. Проверка выполнения программы</p>	<p>первой четверти. Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.</p> <p>Проведение уроков, классного часа, внеклассных мероприятий</p>
Декабрь	<p>Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с обучающимися.</p> <p>Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников Консультация «Как вести протоколы родительских собраний».</p>	<p>Использование современных образовательных технологий в учебном процессе». Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников Методика проведения родительских собраний.</p>	<p>Проведение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий, проведения внеклассных мероприятий, праздников Проведение род.собраний.</p>
Январь 2эт ап	<p>Портфолио молодого специалиста Взаимопосещение уроков.</p>	<p>Взаимопосещение уроков.</p>	<p>Взаимопосещение уроков. Анализ контрольных работ, работа над</p>

ста бил иза ция	Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Мотивация предмета		ошибками.
Февраль	Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.	Изучение документов по ФГОС».	Работа «Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС».
Март	Взаимопосещение уроков. Участие молодого учителя в анализе уроков Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. Проверка выполнения программы.	Взаимопосещение уроков, анализ уроков Проверка выполнения программы.	Взаимопосещение уроков. Участие молодого учителя в анализе уроков Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.
Апрель	Организация повторения. Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.	Составление и разработка технологических карт к урокам Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки	Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки
Май 3 этап преобразование	Взаимопосещение уроков. Составление учебно-методической базы	Взаимопосещение уроков. Диагностика, анкети рование Составление учебно-	Взаимопосещение уроков. Участие в дагностике, анкет рование

	на следующий год. Оформление документации. Составление отчета. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Итоги воспитательной работы за год.	методической базы на следующий год. Оформление документации. Составление отчета.	Составление учебно- методической базь на следующий год
--	---	--	---

Темы занятий с молодым педагогом:

1. Рабочая программа учителя, тематическое планирование.
2. Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)
3. Методические требования к современному уроку.
4. Соответствие методов обучения формам организации урока.
5. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
6. Школьная документация.
7. Организация индивидуальных занятий с одарёнными детьми.
8. Организация коррекционных занятий с обучающимися с низкой учебной мотивацией.

4. Прогнозируемые результаты:

- 1) повышение квалификации молодого педагога;
- 2) закрепление и успешная деятельность молодого педагога;

3) включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность.

5. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Формы работы

- беседы
- консультации
- посещение и обсуждение занятий

6. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником

№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать различные технологии в обучении				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на уроке				
9	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

Программа наставничества молодого специалиста должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого

педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.

Литература

1. Багракова А. Я. Наставничество в организации // Управление развитием персонала. 2008. N 4. С. 296 - 311.
2. Смирнова Л. В. Наставничество как важная составляющая системы профессионального обучения. Боевое искусство & трансляция корпоративной идеологии // Корпоративные университеты. 2008. № 15.
3. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2.
4. Шапошникова И. В. Наставничество в системе обучения и развития компании // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2009. N 1.
5. Морозова Е. Н. Тренинг развития ресурсов руководителя. 6. Горшкова Е. Г., Бухаркова О. В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. 7. Джон Максвелл. Наставничество 101.