

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4»

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ШМО учителей
русского языка и литературы

 /О.В.Брицкая

Протокол № 1

«05» 09 2022г.

СОГЛАСОВАНО:

Методист школы

 /Е.А.Алынина

«05» 09 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы

 /О.Н.Гуржеева

Приказ № 170

от «05» 09 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА С
МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

Мы вместе

ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК:
УЧИТЕЛЬ РУССКОГО ЯЗЫКА И
ЛИТЕРАТУРЫ
АБУЧОВА М.М.

ГОРОД ПОКАЧИ
2022

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, 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 дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями. С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег и администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося в своей профессии специалиста и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности. В связи с этим наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, следовательно, и более строгий контроль над его практической деятельностью. Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Цели и задачи наставничества

Цель наставничества - создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства, создание образовательной среды, при которой развитие профессиональной компетентности учителя средствами школы и ее социальных партнеров будет наиболее адекватно соответствовать современным требованиям системы образования в целом и потребностям школы.

Задачи наставничества:

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога

через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;

1. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
2. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
3. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

Планируемые результаты

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Этапы реализации Программы

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап - организационный

Задача этапа: Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет профессиональные затруднения.

Содержание этапа:

1. Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве (приложение 1).
2. Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 2).
3. Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 3).
4. Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами (приложение 4).

2-й этап - внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

1. Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве (приложение 1).
2. Реализация плана работы с молодыми педагогами.
3. Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
4. Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание

информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога. Ведение портфолио молодого педагога.

3-й этап - аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

1. Проведение мониторинга реализации этапов программы.
2. Изучение и обобщение накопленного материала.
3. Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
4. Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

Содержание программы:

1. Адаптация молодого педагога

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса.

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

Условия эффективного наставничества

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля над процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

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 над 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.

5. Применение как традиционных форм работы с наставляемым (бесед, консультаций, посещений и обсуждение занятий), так и нетрадиционных (психологических тренингов, творческих лабораторий, деловых игр, диспутов, конкурсов, круглых столов, презентаций моделей занятий с детьми).

План работы на 2021-2022 учебный год

№ П/П	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов школы. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала.	Компетентность молодого специалиста в заполнении школьной документации
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым специалистом	Организация общения посредством электронной почты, социальных сетей	Возможность постоянного взаимодействия и общения
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Организация фотосъемки и/или видеосъемки уроков молодых специалистов. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока молодого специалиста.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно - деятельностного типа
5.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы. Организация работы по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий

6.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Практикумы по решению педагогических ситуаций. Привлечение к участию в мероприятиях на уровне школы, города.	Культура общения с педагогами, с родителями учащихся, с учащимися. Активное участие молодых специалистов в общественной и культурной жизни школы, города, области
7.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста. План профессионального становления молодого специалиста.
8.	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического объединения	Составление портфолио молодого специалиста

Анкета

1.	Ф.И.О. молодого педагога	
2.	Структурное подразделение, должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	Учитель-наставник /Коллеги по работе /Руководитель МО/ Администрация школы
		Другое _____
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? (отметьте все необходимое)	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с учителем - наставником Взаимоотношения с администрацией школы
		Другое _____
5.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? (отметьте только один вариант)	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Хорошие взаимоотношения с коллегами
		Другое _____
6.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко
7.	Что помогло Вам в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	Лекции, семинары Просмотры видео- и фотоматериалов Наставничество Экскурсии

8.	Ваши предложения по организации работы с наставником	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
----	---	---

Отзыв о результатах адаптации молодого педагога

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 200 г.

№	Критерии оценки адаптации	Оценка	
1.	Обучаемость	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
2.	Умение планировать работу	Отличное	<input type="checkbox"/>
		Хорошее	<input type="checkbox"/>
		Удовлетворительное	<input type="checkbox"/>
		Плохое	<input type="checkbox"/>
3.	Ответственность за результаты работы	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
4.	Отношение к коллегам	Доброжелательное	<input type="checkbox"/>
		Преимущественно доброжелательное	<input type="checkbox"/>
		Противоречивое	<input type="checkbox"/>
		Конфликтное	<input type="checkbox"/>
5.	Положение в коллективе	Авторитетное	<input type="checkbox"/>
		Обычное рабочее	<input type="checkbox"/>
		Неустойчивое	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник _____

« ____ » _____ 20 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 20 г.

Результаты адаптации	
Хорошие	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные	<input type="checkbox"/>

* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник _____

Зам. директора по МР _____

С заключением ознакомлен _____

(подпись молодого специалиста)

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого педагога учителем-наставником

№№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Владеет в средней степени	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 учащихся к теме урока, к Изучаемой проблеме			
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)			
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося			
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала			
6	Умение использовать технологии активного обучения			
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в Течение всего урока			
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке			
9	Умение стимулировать учащихся 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				
4. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к Профессиональной роли учителя					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
5. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				

6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы				
7	Творческая организация				