# Программа наставничества над молодым специалистом

Наставник: Козлова Ирина Юрьевна

Квалификационная категория: Первая

Молодой специалист: Филиппова И. В.

# 2022 – 2023 уч. год

# 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 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.

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.

# 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.

# 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.

# 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.

# Организационные основы наставничества

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

# 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.

# 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).

# 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 МБОУСОШ №14 и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

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.
1. 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 (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
* наиболее важные документы учреждения, например миссия, 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 (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

# Этап 2. 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.

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 МБОУ СОШ № 14 г. Брянска.

# Этап 3. 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.

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.

**ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ**

**НА 2022-2023 учебный год**

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы. Формирование профессиональных умений и навыков у молодого педагога для успешного применения на практике.

**Задачи:**

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;

- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;

- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

- развивать потребности и мотивации у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.

3. Планирование и анализ деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;

- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;

- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые мероприятия** | **Срок исполнения** |
| * Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.
* Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы;
* Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование);
* Изучение инструкций: Как вести электронный журнал, мониторинг физического развития.
 | август- сентябрь |
| * Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником;
* Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;
* Практикум по темам "Разработка поурочных планов"
* Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.
 | октябрьноябрь |
| * Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока;
* Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти;
* Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся;
* Занятие: Современный урок и его организация;
* Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.
 |
| * Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;
* Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических
 | декабрь |

|  |  |
| --- | --- |
| ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;* Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене;
 |  |
| * Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся;
* Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;
 | январь |
| * Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы*;*
* Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;
* Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока;
* Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе";
 | февраль |
| * Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально- попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее);
* Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;
 | март |
| * Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования);
* Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;
 | апрель |
| * Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя;
* Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;
* Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;
* Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.
 | май |