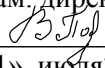



**Муниципального бюджетное общеобразовательное  
учреждение средняя школа села Нижняя  
Матренка Добринского муниципального района  
Липецкой области**

<b>«Согласовано»</b> Зам. директора по УВР  В.Н. Подолина «1» июля 2021 г.		<b>«Утверждаю»</b> Директор МБОУ СШ с. Нижняя Матренка Н.А. Соломонова «2» июля 2021 г.
---	--	--

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»  
2021/2022 учебный год**

**Муниципального бюджетное общеобразовательное  
учреждение средняя школа села Нижняя  
Матренка Добринского муниципального района  
Липецкой области**

*Составители:*  
Соломонова Н.А., Подолина В.Н.

Срок реализации: 4 года

2021 г.

## Оглавление

1. Пояснительная записка.....	3
2. Цель и задачи программы.....	4
3. Основные мероприятия.....	6-11
4. Ожидаемые результаты.....	12

*Люди учатся, когда они учат.*

*Сенека*

## **1. Пояснительная записка**

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступающий в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года

## **ЦЕЛЬ:**

обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

## **ЗАДАЧИ:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

## **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

## **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Ожидаемые результаты**

#### ***для молодого специалиста:***

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

#### ***для наставника:***

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

#### ***для образовательной организации:***

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

## **Основные мероприятия**

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе, но второй и третий год молодого специалиста также нельзя оставлять без поддержки.

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

Изучение мотивации педагогической деятельности.

Изучение устава учреждения и локальных актов

Изучение программ, методических пособий.

Изучение документов по ФГОС.

Составление рабочих программ по предметам «Математика» и «Информатика».

### Планирование работы на первый год.

Собеседование. Особенности составления плана воспитательной работы.

Практическое занятие «Как вести классный журнал. Запись замены уроков».

Оформление учебной программы, пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала.

Взаимопосещение уроков.

### *Октябрь*

Адаптация в педагогическом коллективе.

Современный урок, план урока и его анализ.

Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий

Заседание ШМО «Мастер-класс. 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»

### *Ноябрь*

Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.

Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.

Мастер-класс « Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока».

Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий.

Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий.

Составление аналитических справок.

Проверка выполнения программы. Посещение уроков, классного часа.

### *Декабрь*

Самоанализ урока.

Организация индивидуальной работы с обучающимися.

Заседание ШМО «Мастер-класс. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе».

Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий

Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников

Консультация «Как вести протоколы родительских собраний».

### *Январь*

Портфолио молодого специалиста

Взаимопосещение уроков.

Изучение отзывов детей и их родителей

Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Мотивация предмета

## *Февраль*

Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.

Заседание ШМО «Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС».

## *Март*

Взаимопосещение уроков.

Участие молодого учителя в анализе уроков

Инновационные процессы в обучении.

Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.

Проверка выполнения программы.

Вопросы ВПР

## *Апрель*

Организация повторения.

Составление и разработка технологических карт к урокам. Подготовка к годовым контрольным работам

Составление итоговых тестов для проверки.

## *Май*

Взаимопосещение уроков.

Заседание ШМО «Организация УУД учащихся».

Составление учебно-методической базы на следующий год.

Оформление документации. Составление отчета.

Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)

Итоги воспитательной работы за год.

Планирование работы на второй год.



## *Сентябрь*

Изучение мотивации педагогической деятельности.

Изучение программ, методических пособий.

Подбор/разработка диагностических материалов, методик Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах;

Планирование воспитательной работы на год.

Оформление учебной программы, пояснительных

записок, личных дел учащихся и классного журнала.

Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе

Взаимопосещение уроков.

## *Октябрь*

Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий

Заседание ШМО «Выбор темы по самообразованию»

Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой

Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов;

Участие в оформлении учебного кабинета

Выполнение единых требований к ведению тетрадей

## *Ноябрь*

Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.

Участие в заседании методического объединения;

Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.

Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета

Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию

Презентация портфолио наставником

Проверка выполнения программы.

Посещение уроков.

*Декабрь*

Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися

Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету

Введение в процесс аттестации.

Требования к квалификации.

Анализ работы за первое полугодие

*Январь*

Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др.

Участие в заседании методического объединения

Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе»

Взаимопосещение уроков.

Изучение отзывов детей и их родителей

Анализ контрольных работ, работа над ошибками.

*Февраль*

Организация самостоятельного проектирования урока МС.

Анализ и самоанализ уроков.

Общие положения портфолио педагога

Структура содержания и порядок ведения портфолио

Оценивание материалов портфолио

*Март*

Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования)

Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися

Мониторинг профессионального роста МС

Проверка выполнения программы.

Вопросы ВПР

*Апрель*

Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС

Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»

Вопросы ОГЭ, ЕГЭ

Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический)

Подготовка к годовым контрольным работам

Составление итоговых тестов для проверки.

*Май*

Отчет молодого специалиста о проделанной работе

Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год

*Планирование работы на третий год.*

*Сентябрь*

Разработка рабочей программы учителя,  
программы воспитательной работы с классом.

Ведение школьной документации.

Взаимопосещение уроков.

*Октябрь*

Работа с журналом теоретического обучения

Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине

Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания

Посещение стажером урока наставника

Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником

Посещение занятия стажера наставником

Самоанализ урока

*Ноябрь*

Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания

Посещение стажером внеклассного занятия наставника

Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником

Посещение занятия стажера наставником

Самоанализ внеклассного занятия

*Декабрь*

Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий по предмету с учащимися

Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету

Взаимопосещение уроков.

Анализ работы за первое полугодие

*Январь*

Портфолио молодого специалиста

Взаимопосещение уроков.

Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Мотивация предмета

Оказание методической помощи

*Февраль*

Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ

Показать опыт работы по применению педагогической технологии

*Март*

Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока

посещение уроков опытных учителей,

регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой,

участие в работе временных творческих групп

Вопросы ВПР

*Апрель*

Вопросы ОГЭ, ЕГЭ

Подготовка к годовым контрольным работам

Составление итоговых тестов для проверки.

*Май*

Мониторинг профессионального роста МС

### **Задачи наставника**

Педагог, назначенный наставником у молодого учителя, составляет специальный план работы с подшефным. В этот план обязательно входят следующие моменты:

- Указать на требования к организации учебного процесса;
- Обратить внимание на требования к ведению школьной документации;
- Обсудить формы и методы организации внеурочной работы и досуга учеников;
- Ознакомить со вспомогательными техническими, электронными средствами обучения;
- Разъяснить вопрос о работе над темой самообразования.

Молодой педагог может надеяться на то, что коллега-наставник поможет ему в таких вопросах, как:

- Разработка программы своего профессионального роста;

- Подготовка к первичному повышению квалификации;
- Выбор темы для самообразования;
- Подготовка к будущей аттестации;
- Ознакомление с современными тенденциями в педагогике.

**Портфолио.** Именно наставнику лучше позаботиться о том, чтобы его молодой коллега приступил к созданию своего профессионального портфолио. Он может показать ему своё портфолио, обратить внимание на требования к нему, подсказать варианты оформления. Сегодня этой визитке педагога уделяется много внимания, и не зря, оно в какой-то степени отзеркаливает профессиональный имидж учителя, является показателем его статуса и достижений.

**Подготовка памятки.** Необходимо составить памятки для молодых учителей. Поначалу они будут носить их с собой, и ориентироваться по их пунктам, а дальше уже смогут работать по изученному алгоритму. Вот какие памятки понадобятся новичкам обязательно:

- Анализ и самоанализ урока;
- Обязанности классного руководителя;
- Организация работы с родителями;
- Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий;
- Организация работы с неуспевающими.

#### **Занятия 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.

### **Ожидаемые результаты реализации программы:**

- 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.

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.

