


Утверждаю  
Директор МБОУ «ЦО № 21»  
 А.В. Бордашова  
«01» сентября 2023 г.  
(приказ по МБОУ «ЦО № 21»  
от 01.09.2023 № 163-а)



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**над молодым специалистом**

**Климов Дмитрий Михайлович,**

**учителем физической культуры,**

**на 2023-2024 учебные гг.**

**Разработчик: наставник молодого специалиста**

**Мешконогих А.М. учитель физической культуры**

---

## Программа наставничества над молодым специалистом

---

Наставник –Мешконогих Александр Михайлович учитель физической культуры МБОУ «ЦО №21» города Тулы.

Квалификационная категория: первая

Молодой специалист –Климов Дмитрий Михайлович учитель физической культуры МБОУ «ЦО №21» города Тулы.

---

**Срок реализации программы – 1 год**

**(2023 – 2024 учебный 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.
- 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. Молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, выбирая 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.

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 образовательной сфере** - 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.

**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.

**Основные принципы организации наставничества:**

---

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личного примера 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.

**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, склонности, 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.

#### **Виды контроля работы молодого специалиста.**

---

В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится *обзорный контроль*. Он проводится путем посещения уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение пяти месяцев работы проводится *предупредительный контроль*. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

В течении следующих трёх месяцев работы молодой специалист ставится на *персональный контроль*, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

#### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Планирование и анализ деятельности.
3. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
4. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.

6. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
- 7.Посещение уроков молодого специалиста.
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.

**План мероприятий:**

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.</li> <li>• Инструктаж. Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы;</li> <li>• 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);</li> <li>• Изучение инструкций. Ведение электронного журнала.</li> </ul>	август-сентябрь
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. Самоанализ урока наставником;</li> <li>• Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;</li> <li>• Практикум по темам "Разработка поурочных планов"</li> <li>• Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</li> </ul>	Октябрь ноябрь
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока;</li> <li>• Занятие. Работа со школьной документацией; обучение составлению отчетности по окончании четверти;</li> <li>• Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся;</li> <li>• Занятие. Современный урок и его организация;</li> <li>• Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;</li> </ul>	декабрь

<ul style="list-style-type: none"> <li>Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене;</li> </ul>	В течение года
<ul style="list-style-type: none"> <li>Индивидуальная беседа: психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся;</li> </ul>	январь
<ul style="list-style-type: none"> <li>Посещение уроков, мероприятий у опытных учителей школы;</li> <li>Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;</li> <li>Практикум. "Современные образовательные технологии и их использование в учебном процессе";</li> </ul>	февраль
<ul style="list-style-type: none"> <li>Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либеральный, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее);</li> <li>Беседа. Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;</li> </ul>	март
<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие молодого специалиста в заседании предметной кафедры (выступление по теме самообразования);</li> <li>Беседа. Содержание, формы и методы работы педагога с родителями;</li> </ul>	апрель
<p>Выступление молодого специалиста на заседании кафедры. Методическая выставка достижений учителя;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;</li> <li>Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;</li> <li>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.</li> </ul>	Май

### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:**

- 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.