

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Образовательный центр «АНТАРЕС»
Партизанского городского округа



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО

Н.В. Морозова

«02» сентябрь 2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2024-2025 учебный год**

Составитель:

учитель начальных классов

Е.Л. Борисова

Партизанск

2024 г.

Введение

Программа рассчитана на 1 год. Участники реализации практики: молодой педагог, Колесникова А.Р., педагог, имеющий большой педагогический стаж и профессиональный опыт, Борисова Е.Л.

Программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодым педагогом.

Цель программы наставничества – оказание помощи молодым в их профессиональном становлении.

Задачи программы наставничества:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- содействовать в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого педагога и закреплении его в образовательной организации.

Документы, необходимые для работы наставника:

1. Положение о наставничестве
 2. План работы с молодым педагогом
 3. Методические рекомендации наставнику
 4. Аналитическая документация контроля адаптации молодого педагога.
- Отчеты наставника о проделанной работе представляются на совещаниях.

Предполагаемый результат: высокий уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, повышение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Наставляемый педагог получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Индикаторы оценки практики наставничества:

1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
2. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога
3. Качественный рост успеваемости;
4. Рост числа собственных профессиональных работ, участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (статей, исследований, методических практик и т.д.).

Риски Программы наставничества:

1. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.
2. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Портрет участников

Наставник: предметник — опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый: Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации; прибывшие педагоги из других школ и регионов.

Этапы работы с молодым педагогом

1 этап – адаптационный

2 этап - основной проектировочный

3 этап - контрольно-оценочный

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

Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодым и прибывшим педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного ИППР; выбора приоритетной методической темы для самообразования; подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных направлений в педагогике;
- подготовки к предстоящей аттестации

2-й этап – основной (проектировочный). Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывает и реализует индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы работы ассоциации: творческие лаборатории, деловые игры, круглые столы совместно с педагогами ассоциации, разработка и презентация моделей уроков и т.д.

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

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;

- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Данная программа дает возможность:

- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого педагога.

Молодой педагог: Колесникова А.Р., учитель начальных классов

Наставник: Борисова Е.Л. учитель начальных классов

Прогнозируемый результат:

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- становление молодого учителя как учителя - профессионала.
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

для наставника:

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

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня заинтересованности молодых специалистов в работе образовательного учреждения.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение, анализ и самоанализ уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;

Основные виды деятельности:

- организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы;
- проведение опытными педагогами мастер-классов и открытых уроков;
- привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений;
- посещение уроков молодых специалистов;
- отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика;

- создание молодыми специалистами банка электронных, цифровых и видеоматериалов для организации учебной деятельности.

План работы по организации наставничества

Сроки	Содержание деятельности	Ответственный
Август	Собеседование с молодым специалистом Анкета для молодого педагога	Борисова Е.Л.
	Разработка и утверждение плана работы с молодым специалистом	Борисова Е.Л.
Сентябрь	Практикум по разработке рабочих программ по предметам, составлению календарно-тематического планирования	Борисова Е.Л.
	Разработка методических рекомендаций «В помощь молодому учителю»	Борисова Е.Л.
	Составление личного перспективного плана работы	Колесникова А.Р.
Октябрь	Практикум по темам "Разработка поурочных планов Выбор методической темы	Борисова Е.Л. Колесникова А.Р.
	Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке.	Борисова Е.Л.
Ноябрь	Обучение приёмам самоконтроля учебной деятельности в условиях реализации ФГОС. Посещение уроков опытных учителей. Анализ уроков	Борисова Е.Л. Колесникова А.Р.
Декабрь	Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»	Борисова Е.Л.
Январь	«Использование инновационных технологий как средство активизации учебной деятельности школьников». Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых специалистов	Борисова Е.Л. Колесникова А.Р.
Февраль	Методика организации коллективных способов обучения как одно из направлений гуманизации образования. Работа с неуспевающими учащимися.	Борисова Е.Л. Колесникова А.Р.
Март	Посещение уроков опытных учителей. Анализ уроков	Колесникова А.Р.
	Отчеты наставников о работе с молодыми педагогами.	Колесникова А.Р.
	Анализ работы Презентация «Мои педагогические достижения» (молодые педагоги)	Борисова Е.Л. Колесникова А.Р.

Анкета для молодого педагога

Уважаемый педагог! С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Ф.И.О. _____

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации?
 - Тревожность, неуверенность в своих силах
 - Пессимизм, чувство собственной неполноценности
 - Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
 - Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?
 - Да, изменилось в лучшую сторону
 - Да, изменилось в худшую сторону
 - Нет, осталось прежним
3. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?
 - Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
 - Нет, трудностей практически не возникает
4. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности _____
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы предпочтение:
 - самообразованию
 - семинарам-практикумам курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника