

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Ватинская общеобразовательная средняя школа» (МБОУ «Ватинская  
ОСШ»)

**ПРИКАЗ**

31.08.2022 г.

№ 98/20

д. Вата

**Об утверждении Программы наставничества над молодыми  
специалистом на 2022-2023 учебный год**

В целях совершенствования учебно-воспитательного процесса и  
профессионального развития молодых педагогов школы

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Программу наставничества над молодым специалистом на 2022/2023 учебный год согласно приложению 1.
2. Назначить ответственными за внедрение целевой модели наставничества Маликову Динару Насретдиновну – заместителя директора по учебной работе и Ильину Людмилу Ивановну – методиста.
3. Контроль за выполнением данного приказа возложить на директора школы Туровскую Инну Ивановну

Директор школы



И.И.Туровская

С приказом ознакомлены:

31.08.22  
(дата)

Мал  
(подпись)

Малинова ДМ  
(расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

## 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.

### 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.

#### 1. 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.

**Сроки реализации программы: 1 год**

**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 (Рассмотрено и принято на заседании методического совета от 31.08.2021 протокол №1).

**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.

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

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение всего года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель — выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

### **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).

### Сведения о молодом специалисте

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| ФИО                             | Полканов Виктор Владимирович   |
| Образование и учебное заведение | «Нижевартровский социально-гуманитарный колледж», среднее профессиональное образование |
| Специалист по диплому           | Педагог по физической культуре и спорту  |
| Должность                       | Учитель физической культуры, инструктор по физ. воспитанию                             |
| Стаж работы                     | 1 год  |
| Квалификационная категория      | нет  |

### Сведения о наставнике

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| ФИО                             | Абдрахимова Лариса Джавдатовна  |
| Образование и учебное заведение | Нижевартровский государственный гуманитарный университет              |
| Специалист по диплому           | Педагог по физической культуре по специальности «Физическая культура» |
| Должность                       | Учитель физической культуры, инструктор по физ. воспитанию            |
| Стаж работы                     | 15  |
| Квалификационная категория      | высшая  |



# 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;
- оказать методическую помощь 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 |
|---|-----------------|
| <p>Беседа: «Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы».</p> <ul style="list-style-type: none"> <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: «Как вести электронный журнал, мониторинг физического развития».</li> </ul> | август-сентябрь |
| <p>Посещение молодым специалистом уроков учителя — наставника. Самоанализ урока наставником.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 с школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончанию четверти».</li> <li>➤ Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</li> </ul>   |                 |



|   |         |
|---|---------|
| Беседа: «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности».   | декабрь |
| <p>Индивидуальная беседа: «Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</li> </ul>  | февраль |
| <p>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).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Беседа: «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала».</li> </ul> | март    |
| <p>Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Беседа: «Содержание формы и методы работы педагога с родителями».</li> </ul>  | апрель  |
| <p>Анкетирование: «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе».</p> <ul style="list-style-type: none"> <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     |