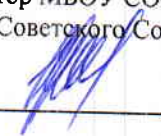


Рассмотрено
на заседании педагогического совета МБОУ СОШ с.
Братовщина имени Героя Советского
Союза В.С. Севрина

Утверждено
Директор МБОУ СОШ с. Братовщина имени
Героя Советского Союза В.С. Севрина

протокол № 1 от 31.08.2023 г.




Приказ № 133 от 01.09.2023г

Т.А. Юдина

Программа
работы с наставниками
на 2023 – 2024 учебный год

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Тельнова Олеся Сергеевна
Образование:	Высшее
Какое учебное заведение окончил:	ЕГУ, имени И.А. Бунина, диплом 1048246075595, ПИМНО
Год окончания учебного заведения:	09.07.2021
Специальность по диплому:	Учитель начальных классов
Педагогический стаж:	2
Место работы:	МБОУ СОШ с. Братовщина имени Героя Советского Союза В.С. Севрина
Должность:	учитель
Предмет:	Учитель начальных классов
Учебная нагрузка:	9 ч, 0,5 ст. советник по воспитанию
Классы:	7б
Классное руководство:	
Квалификационная категория:	б/к

Сведения об учителе – наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Дружинина Нина Дмитриевна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	ЕГПИ, диплом ТВ 451531, ПИМНО
Год окончания учебного заведения:	08.07.1991г
Специальность по диплому:	учитель начальных классов
Педагогический стаж:	37 лет
Место работы:	МБОУ СОШ с. Братовщина имени Героя Советского Союза В.С. Севрина
Должность:	учитель
Предмет:	Учитель начальных классов
Учебная нагрузка:	19 часов
Классы	4а
Квалификационная категория:	высшая

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Степаненкова София Николаевна
Образование:	среднее профессиональное
Какое учебное заведение окончил:	ЕГУ имени И.А. Бунина, диплом 104824 5983223
Год окончания учебного заведения:	01.07.2022г
Специальность по диплому:	Преподавание в начальных классах
Педагогический стаж:	-
Место работы:	МБОУ СОШ с. Братовщина имени Героя Советского Союза В.С. Севрина
Должность:	воспитатель
нагрузка:	36 часов
Классы:	1а
Классное руководство:	-
Квалификационная категория:	б/к

Сведения об учителе – наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Воржева Наталья Николаевна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	ЕГПИ, диплом ФВ 316074 ПимНО
Год окончания учебного заведения:	03.07.1991
Специальность по диплому:	учитель начальных классов
Педагогический стаж:	31 лет
Место работы:	МБОУ СОШ с. Братовщина имени Героя Советского Союза В.С. Севрина
Должность:	Учитель
Предмет:	Начальные классы
Учебная нагрузка:	21 час
Классы	1а
Квалификационная категория:	первая

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, 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 дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и молодого педагога, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодому педагогу, прежде всего, нужен опытный наставник. Грамотный и терпеливый. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Для педагога, который выбрал осознанно свою профессию материальная составляющая пусть важная, но не самая главная. На первом месте - создание условий для самореализации личности педагога. Целенаправленная система мотивации молодого педагога, вовлечение в активную деятельность учреждения является мощным стимулом профессионального роста.

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми ;
- организация образовательной деятельности, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время образовательной деятельности и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

Основные направления программы

Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагога, его потребностей, затруднений;

Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастерклассов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения;

Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;

Разработка и обсуждение планирования;

Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания;

Ознакомление педагога с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы

Формы работы:

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальные и групповые консультации;
- анализ собственной деятельности;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;

- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы

Этапы работы

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

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

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

Ожидаемый результат:

1. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;
2. Повышение профессиональной компетентности педагога;
3. Совершенствование приемов, методов работы;
4. Использованию в работе новых педагогических технологий.

Обязанности наставника:

Наставник обязан:

- 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;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий;
- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах

прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Права наставника:

Наставник имеет право:

- Посещать уроки молодого специалиста
- Проводить все виды анализа урока
- Контролировать подготовку молодого специалиста к урокам
- Проводить анализ тематического и поурочного планирования
- Проводить систематические срезы знаний учащихся и анализ их результатов.

Обязанности молодого специалиста.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты гимназии, ее структуру и, особенности деятельности
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности;
- 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.

Права молодого специалиста. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации гимназии предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Документы, регламентирующие наставничество. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- приказ директора об организации наставничества;
- планы работы;
- план работы наставника с молодым специалистом.

План работы с наставниками

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
	Закрепление учителя – наставника за молодым педагогом (приказ по школе)		Директор школы
1.	Организация наставничества: - практикум по разработке тематических и поурочных планов; -диагностика проблем педагога; -выбор методической темы для самообразования; -изучение нормативных правовых документов об организации образовательного процесса; - ведение документации; -анкетирование молодых специалистов	Сентябрь	Наставники
2.	Собеседование «Советы молодому специалисту по подготовке к уроку, мероприятию. Ведение школьной документации. Разработка индивидуальных рекомендаций по учёту возрастных и психологических особенностей учащихся» 1.Основные этапы организации урока. 2.Организация учебной работы с учащимися разных возрастных групп. 3.Педагогический такт учителя.	Сентябрь	Наставники
3.	Диагностика затруднений в педагогической практике через анкетирование	Октябрь	Наставники
4.	Диагностика профессионального уровня молодых педагогов	Октябрь	Наставники
5.	Составление плана работы с молодыми педагогами	Сентябрь - октябрь	Наставники
6.	Оказание помощи в разработке тематического планирования, заполнении журналов, планировании уроков, мероприятий	Октябрь	Наставники
7.	Посещение молодыми педагогами уроков у своих наставников.	В течение года	Наставники
8.	Практикум «Контрольно-оценочная деятельность на уроке. Использование рефлексии в образовательном процессе. Самоанализ урока» 1.Оценка и отметка как средства взаимодействия на ученика. 2.Последовательность в действиях учителя. 3.Использование рефлексии в образовательном процессе. 4.Методика определения результативности урока.	Декабрь	Наставники

9	Посещение наставниками уроков, занятий ГПД у «молодых педагогов»	В теч. года	Наставники, администрация
10	Открытые уроки, мероприятия молодых специалистов	Март – апрель	Наставники
11	Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация и выход из нее». Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подведение итогов работы за 1 полугодие.	Декабрь	Наставники Педагог психолог
12	Практикум Домашнее задание: как, сколько, когда. Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»	Февраль	Наставники администрация
13	Круглый стол «Мои личные победы» Выступления педагогов с отчетом по теме самообразования.	Апрель	Наставники
14	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности молодого педагога в коллективе.	Апрель	Администрация, наставники
15	Отчет молодых специалистов о проделанной работе («Дневник моих достижений») Отчет наставников о проделанной работе с молодыми специалистами («Молодой педагог глазами наставника»)	Май	Наставники
16	Диагностика педагога (заполнение карты оценки квалификационного уровня молодого педагога)	Май	Наставники
17	Подведение итогов работы и предварительное планирование работы на следующий год.	Май	Администрация, наставники