Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 10 п. Волочаевка».

# **Программа работы**

# учителя-наставника

# по сопровождению молодого специалиста,

# учителя русского языка и литературы

|  |
| --- |
| Наставник: |
| О.Н. Торская, учитель русского языка и литературы |
| Наставляемый: |
| А.Н. Лабеко, учитель русского языка и литературы |

**Пояснительная записка**

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Педагог - это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Очень важную роль играют личностные качества педагога: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что окончившему педагогический колледж?

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, сложности при работе с родителями, ведением документации - вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих молодого специалиста. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать учеников предметами. То есть, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией ученого заведения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь. Начинающим педагогам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой опыт, а они при этом готовы были бы его принять.

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника. Программа предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.

**Образовательное пространство в условиях реализации ФГОС выдвигает высокие требования к общей культуре и социальным знаниям учителя, делает необходимым постоянное совершенствование его общепедагогического и методического уровня.**

 ***Наставничество***  – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

**Цель программы:** адаптация молодого специалиста, успешное закрепление на месте работы,  совершенствование профессиональных компетенций педагогического работника.

**Задачи:**

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;

- развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать  наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.

- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Обязанности наставника:**

* 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.

**Обязанности молодого специалиста:**

* 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.

**Реализация персонализированной программы наставничества**

**Срок реализации Программы** 1 год.

**Форма наставничества: традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

**Виды наставничества:**

*Ситуационное наставничество*–наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

*Реверсивное наставничество*– молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно- воспитательного процесса.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:**

- индивидуальное консультирование;

- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, и др.).

**Принципы наставничества**

        добровольность;

        гуманность;

        соблюдение прав молодого специалиста;

        соблюдение прав наставника;

        конфиденциальность;

        ответственность;

        взаимопонимание;

        искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Участники Программы**: наставник, наставляемый (молодой специалист)

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | Ольга Николаевна Торская |
| Образование | высшее |
| Специальность по диплому | Русский язык и литература |
| Квалификация по диплому | учитель основной и средней школы |
| Педагогический стаж | 44 года |
| Место работы | МБОУ СОШ № 10 п. Волочаевка |
| Должность | учитель |
| Предмет | русский язык и литература |
| Учебная нагрузка | 18 часов |
| Классы | 9, 10,11 |
| Классное руководство | - |
| Квалификационная категория | - |

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | Анастасия Николаевна Лабеко |
| Образование | высшее экономическое |
| Профессиональная переподготовка | Профессиональная переподготовка по программе: «Русский язык, литература и педагогика», 1002 часа, 2023 год |
| Квалификация по диплому  | Учитель русского языка и литературы |
| Педагогический стаж | - |
| Место работы | МБОУ СОШ № 10 п. Волочаевка |
| Должность | учитель |
| Предмет | Русский язык и литература |
| Учебная нагрузка | 21 час |
| Классы | 6, 7, 8 классы |
| Классное руководство | 6 класс |
| Квалификационная категория | - |

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация посещения молодым специалистом уроков опытных коллег.

3. Планирование и анализ педагогической 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 (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

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.

**Ожидаемые результаты для участников программы**

                   адаптация начинающих педагогов в учреждении и закрепление молодых специалистов в школе;

                   сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

                   повышению профессиональной компетентности молодых педагогов 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 новых педагогических технологий.

**План реализации мероприятий программы наставничества**

**на 2023-2024 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование мероприятия /виды деятельности** | **Сроки проведения** | **Ответственные** | **Ожидаемый результат** |
| Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов | август | Наставник | План работынаставников  и  молодых специалистов |
| 1.Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя.2.Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами,  списком  учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году.3. Инструктаж по работе с электронным журналом.4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.5.Составление графика посещений уроков молодого специалиста.6. Участие в оформлении учебного кабинета;7. Практическое занятие: «Как работать с дневниками и тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей» | август-сентябрь | Администрация, наставник | Овладение информацией, необходимой для организации работы.Умение работать с документацией.    |
| Методы и организационные формы обучения.Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).Выбор приоритетной методической темы для самообразованияАнализ урока. Виды анализа.Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы. | сентябрь-октябрь- | Наставник | Рациональное применение методов обучения.Сокращение числа конфликтов с родительским сообществом. |
| Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихсяМетодика проведения внеклассных мероприятий.Знакомство с новыми педагогическими технологиями | ноябрь | Наставник | Использование на урокахметодов и приемов развития познавательной мотивации учащихся. Подготовка и проведение классных мероприятий или праздников. |
| Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.Подготовка к участию в конкурсах.Проектная работа на уроках и во внеурочное время. | ноябрь-март | администрация, наставник | Развитие  личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста. Участие в профессиональных олимпиадах. Участие в научно-практической конференции. |
| Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования. | апрель | наставник | Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ |
| Подведение итогов работы за год**.**Анализ качества успеваемости учащихся.Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.Отчет наставника о работе за год | май | наставник | Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |

Приложение 1

**ОТЧЁТНАЯ ФОРМА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

1. Самообразование

1.1. Курсы повышения квалификации

1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)

1.3. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетил)

1.4. Методические разработки, публикации.

2.   Повышения методических компетенций

2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).

2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)

2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

3. Учебная работа

3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном разрезе по триместрам и за год)

3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)

3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

  Приложение 2

**Анкета для молодых специалистов и наставников**

**«Анализ работы с молодым специалистом»**

очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Вопросы** | **Отметка молодого специалиста** | **Отметка наставника** |
| 1.                    | Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность? |   |   |
| 2.                    | Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации? |   |   |
| 3.                    | Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся? |   |   |
| 4.                    | Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся? |   |   |
| 5.                    | Применяет ли в работе деятельностный метод обучения? |   |   |
| 6.                    | Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке? |   |   |
| 7.                    | Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся? |   |   |
| 8.                    | Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса? |   |   |
| 9.                    | Чередует ли виды работ на уроке? |   |   |
| 10.                | Стремится ли оптимизировать процесс обучения? |   |   |
| 11.                | Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля? |   |   |
| 12.                | Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке? |   |   |
| 13.                | Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме? |   |   |
| 14.                | Владеет ли самоанализом урока? |   |   |
| 15.                | Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений? |   |   |
| 16.                | Прислушивается ли к мнению более опытных коллег? |   |   |
| 17.                | Проявляет ли творческую инициативу? |   |   |
| 18.                | Совершенствует ли свой теоретический уровень? |   |   |
| 19.                | Пополняет ли «методическую копилку»? |   |   |
| 20.                | Принят ли в коллективе коллегами? |   |   |
| 21.                | Имеет ли собственные авторские разработки? |   |   |
| 22.                | Оценка деятельности в качестве классного руководителя. |   |   |

 Приложение 3

**Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества «учитель  – учитель».**

**Первый этап опроса**для мониторинга программы (до начала работы).

**Анкета наставляемого**

1.   Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2.   Если Ваш ответ – «да», то укажите, где

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Ожидаемый уровень комфорта приобщении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными,как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповыевстречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Какой уровень поддержки Выожидаете от наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь в помощинаставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вам важно ощущениебезопасности при работе с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Ожидаемые перемены в Вашей жизниот проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11. Насколько для Вас важно ощущениеподдержки наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

12.   Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

13.   Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

**Анкета наставника**

1.   Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2.   Если Ваш ответ – «да», то укажите, где\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Насколько в программе наставничестваВам важен комфорт? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализоватьсвои лидерские качества в программе? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько могут бытьполезны/интересны групповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько могут бытьполезны/интересны личные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования(разработанного Вами)? |  1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Ожидаемая включенностьнаставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценкеличного профессионального потенциала? |  1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворенияот совместной работы? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

12.   Что Вы ожидаете от программы и своей роли?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13.   Что особенно ценно для Вас в программе?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Второй этап опроса**для мониторинга программы (по завершении работы).

**Анкета удовлетворенности наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Насколько комфортным было общениес наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи снаставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько оправдались Вашиожидания? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Ощущение поддержки наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Помощь наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Оцените ощущение безопасности приобщении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9.Ожидаемые перемены в Вашей жизниот проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

10.   Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11.   Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)

**Анкета удовлетворенности наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Насколько комфортно было общение снаставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько Вы оцениваетевключенность наставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько были полезны/интересныгрупповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько были полезны/интересныличные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько удалось спланировать работу? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Уровень удовлетворения от работы снаставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Оцените полезность проекта для Вас? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

11.       Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12.       Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)