

Ворошиловское территориальное управление  
департамента по образованию администрации Волгограда

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«Основная школа № 53 Ворошиловского района Волгограда»**

400120, г.Волгоград, ул. Феодосийская, 55  
ИНН:3445030767, КПП:346001001

тел.: 952941  
E-mail: school53@volgadmin.ru

Согласовано  
Педагогическим Советом  
МОУ ОШ № 53  
Протокол № 2 от 29.04.2022 г.



директор МОУ ОШ № 53  
Майнин А.В.  
29.04.2022 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

на 2022- 2023 гг

**Наставник:** учитель начальных классов, Гладких Н.И.  
**Молодой специалист:** учитель начальных классов, Дулимова Д.С.

2022 г.

## 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:
- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,
- творческая самореализация,
- проектирование профессиональной карьеры,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- 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.

## – **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, овладеть 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**

Ф.И.О	Дулимова Дарья Сергеевна
Должность, образование, квалификация по диплому	Учитель начальной школы
Специальность по диплому	Учитель начальной школы
Должность	Учитель начальных классов
Стаж работы	1 год
Кв. категория	-

### Сведения о наставнике

Ф.И.О	Гладких Наталья Михайловна
Образование и учебное заведение	Учитель начальной школы
Специальность по диплому	Учитель начальной школы
Должность	Учитель начальных классов
Стаж работы	15 лет
Кв. категория	-

### ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ НА 2022-2023 гг

- **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
<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: «Как вести электронный журнал, мониторинг физического развития».</li> </ul>	<p>май сентябрь</p>

<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-декабрь
--	-----------------

<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 окончании четверти».</li> <li>· Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</li> <li>· Занятие: «Современный урок и его организация».</li> <li>· Практикум: «Разработка олимпиадных заданий». Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. 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>· Индивидуальная беседа: «Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся».</li> <li>· Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</li> </ul>	январь
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы.</li> <li>· Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</li> <li>· Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</li> <li>· Практикум: «Современные образовательные технологии, 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, либерально-попустительский, 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 ШМО (выступление по теме самообразования);</li> <li>· Беседа: «Содержание формы и методы работы педагога с родителями».</li> </ul>	апрель
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.</li> <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