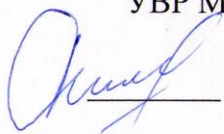
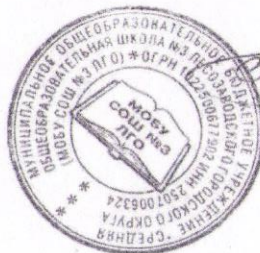


Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 3
Лесозаводского городского округа»

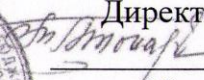
Согласовано
Заместитель директора по
УВР МОБУ СОШ №3



Филатова Н. Д.



Утверждено
Директор МОБУ СОШ №3
Токарская Т. А.
30 августа 2022г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
модель «Учитель - учитель»

на 2022-2023 учебный год

Наставник: Гречанова Н.В., учитель начальных классов.

Наставляемый:

Сподина А.Ю., учитель начальных классов.

Составитель: Гречанова Н.В.
учитель начальных классов

Лесозаводск 2022

<i>Название программы</i>	Программа наставничества. Модель «Учитель - учитель»
<i>Продолжительность программы</i>	2022-2023 учебный год
<i>Цель</i>	Создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.
<i>Задачи</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе; 2. определить уровень его профессиональной подготовки; 3. выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь; 4. создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями; 5. развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному совершенствованию.
<i>Ожидаемые результаты</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Успешная адаптация молодого педагога в учреждении; • активизация 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 начинающего педагога современных педагогических технологий; • умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
<i>Направленность</i>	Социально – педагогическая.
<i>Наставник</i>	Гречанова Н.В., учитель начальных классов.
<i>Наставляемый</i>	Сподина А.Ю., учитель начальных классов.

Пояснительная записка

Программа наставничества разработана в соответствии с федеральными проектами «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)», национальным проектом «Образование».

Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессиональной самореализации молодых специалистов – одно из приоритетных направлений в реализации национального проекта «Образование».

На современном этапе развития образования важнейшим ресурсом стабильно остаётся человеческий, без которого невозможно развитие любого инновационного проекта.

С одной стороны остро стоит проблема закрепления кадров в образовании, с другой стороны Федеральным государственным стандартом образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) предъявляются серьезные требования к качеству образования педагогов, обеспечивающих реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ.

Для МОБУ СОШ №3 ЛГО, как и для всех образовательных организаций кадровый вопрос в отношении учителей стоит достаточно остро. Ведь, для обучения детей необходимы высококвалифицированные специалисты, владеющие мульти дисциплинарными знаниями, умениями и навыками.

В таких условиях оптимальным инструментом для профессионального становления молодого специалиста и закрепления его в организации выступает программа наставничества. Профессиональная адаптация личности полностью зависит от мастерства, опыта и знания наставника. Сведения о наставнике и наставляемом в Приложении 1.

В свою очередь, наставник, сопровождая молодого педагога в его становлении как специалиста, так же совершенствует свои личные и профессиональные качества.

Процесс наставничества, по нашему мнению, обеспечивает положительные результаты для нескольких объектов взаимодействия: молодого специалиста, наставника, работодателя. Молодой специалист получает больше возможности не только адаптироваться в новой для него профессиональной среде, но и учиться выстраивать конструктивные отношения с наставником и педагогической средой в целом. Наставник в процессе обучения повышает свой профессиональный уровень, приобретает новые компетенции. В образовательной организации повышается уровень подготовки кадров, намечается положительная динамика в закреплении кадров в учреждении.

Всё вышесказанное обеспечивает актуальность организации наставничества в данном общеобразовательном учреждении, как универсальной модели построения отношений внутри организации, технологии интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метапредметных ценностей.

Анализ статей по проблеме закрепления молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях, а так же наблюдения, указывают на то, что почти две трети выпускников педагогических колледжей и ВУЗов испытывают дезадаптационные ощущения в новых условиях на рабочем месте, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста. Развитие системы наставничества призвана стать одним из эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов. Сведения об эффективности программы в Приложении 2.

Цель программы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.

Задачи:

1. помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
2. определить уровень его профессиональной подготовки;
3. выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
4. создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
5. развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Принципы работы:

1. индивидуальность - формы, виды и методы работы выбираются в соответствие с особенностями и объемом профессиональных знаний и умений молодого специалиста;
2. обязательность - сопровождение каждого начинающего свою профессиональную деятельность молодого специалиста;
3. непрерывность - процесс сопровождения адаптации и профессионального становления молодого специалиста учителя рассчитан на 1 год;
4. эффективность – обязательный регулярный мониторинг достижений профессиональной деятельности молодого специалиста;

Формы работы:

1. самообразование – выбор темы для самообразования и дальнейшая планомерная, регулярная работа, результатом которой является продукт, представляемый в форме статьи, методической разработки, программы, методических рекомендаций;
2. обучение педагога на рабочем месте, обеспечение его активного участия в деятельности методического объединения специалистов службы сопровождения;
3. методическое сопровождение начинающего учителя через посещение занятий педагога-наставника, и предоставления своих занятий педагогу-наставнику;
4. участие в вебинарах, онлайн-семинарах, конференциях, прохождение курсов повышения квалификации;

Программа сопровождения молодого специалиста рассчитана на 1 год.

Тематический план

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы	Сроки
1.Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	«Основные проблемы молодого педагога, пути их решения».	Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы. Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей.	Август - сентябрь 2022 г. Октябрь 2022 г.
	Составление плана работы по самообразованию	Практическое занятие	Август 2022 г.
2.Взаимопосещение уроков.	«Основные требования к современному уроку»	Посещение уроков наставника и молодого педагога	по 4-5 раз в четверть
	«Факторы, которые влияют на качество преподавания»		
	«Конспект и технологическая карта урока»		
	«Слагаемые успешности урока»		
	«Самоанализ урока»		
	«Типы и формы уроков»		
	«Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»		
3. Воспитательная работа.	Составление плана воспитательной работы в классе. Организация взаимодействия с родителями.	Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы)	сентябрь-октябрь 2022 г.
	Проведение социометрии в классе	Практическое занятие	ноябрь 2022 г.
	Составления плана взаимодействия со школьным музеем	Организация посещений музея	в течение учебного года
	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся с ОВЗ, неуспевающих, «трудных» и одаренных детей	Проведение анкетирования учащихся, родителей;	I полугодие

		Составление характеристик. Организация взаимодействия молодого педагога с социальным педагогом, руководителями секций и кружков. Отслеживание результатов.	в течение учебного года
	«Методика составления портфолио учащихся»	Практическое занятие; мастер-класс	декабрь 2022 г.
	«Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха»	Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий	2 раза в четверть
4. Проектная деятельность в начальной школе	«Организация проектной деятельности в начальной школе. Основные направления работы»	Работа молодого педагога в составе творческой группы в рамках проектной деятельности.	в течение учебного года
	«Метод проектов на уроках в начальной школе и во внеурочной деятельности».	Индивидуальная беседа.	в течение учебного года

Ожидаемые результаты

- Успешная адаптации молодого 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 современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Список литературы

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.
2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // *technomag.edu.ru*: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. – 2013. – Вып. 4. – URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013).
3. Наставничество // *school-429.ru*: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.
4. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.
5. Чагина Н.С. Педагогическое обеспечение процесса формирования социально-педагогической компетентности вожатого// *Вестник Университета РАО1*, 2008. - № 2.
6. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2013. №6 (15).
7. Никульников А.Н. Профессионально-педагогическая компетентность вожатого детского оздоровительного лагеря как педагогический феномен // *Сибирский педагогический журнал*. 2009. №11.
8. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // *Государственное управление. Электронный вестник*. 2011. №28.

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество	Сподина Алина Юрьевна
Образование	средне-специальное
Какое учебное заведение окончил	Спасский педагогический колледж
Год окончания учебного заведения	2022 г.
Специальность по диплому	учитель начальных классов
Педагогический стаж	0
Место работы	МОБУ СОШ № 3 ЛГО
Должность	учитель начальных классов
Учебная нагрузка	18 часов
Класс	1 «Б»
Квалификационная категория	нет

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество	Гречанова Наталья Валериевна
Образование	Средне-специальное, Высшее
Какое учебное заведение окончил	Владивостокское пед. училище №1 ДВФУ
Год окончания учебного заведения	1993 учитель начальных классов
Специальность по диплому	2012 учитель информатики
Педагогический стаж	28
Место работы	МОБУ СОШ № 3 ЛГО
Должность	учитель начальных классов
Учебная нагрузка	21 час
Классы	4 «Б»
Квалификационная категория	высшая

Таблица 1. Показатели эффективности программы

Показатели эффективности	Оценка				
	1	2	3	4	5
Освоил программу в полном объёме					
Своевременно и качественно выполнил предусмотренные программой задания					
Знает нормативно-правую документацию, знает, как использовать ее в работе.					
Знает и соблюдает правила трудового распорядка, способен обеспечить контроль за соблюдением этих правил другими водителями.					
Знает правила, традиции и ценности Учреждения, признает и разделяет их.					
Знает функционал функционалом структурных подразделений центра.					
Имеет успешный опыт сотрудничества с подразделениями центра по вопросам подготовки к смене					
Не имеет трудностей в решении рабочих задач					
Проявляет необходимые профессиональные знания при решении реальных педагогических ситуаций.					
При решении педагогических проявляет уверенность, гибкость, нестандартное мышление, готовность брать на себя ответственность.					
Обладает развитым эмоциональным интеллектом, способен к проявлению эмпатии.					
Разбирается в документообороте старших водителей, знает, как составлять основные рабочие документы.					
Самостоятельно работает с документацией.					
Знает методы профилактики профессионального выгорания, мотивации и поддержки водителей.					
Имеет опыт методической работы, может самостоятельно разрабатывать отрядные мероприятия и оказывать консультативную помощь в этом вопросе					

другим водителям.					
Проявляет навыки рефлексии					
Организаторские способности					
Коммуникабельность					
Профессиональные знания					
Исполнительность					
Стрессоустойчивость					
Включенность и заинтересованность					
Способность к самостоятельному обучению					