

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

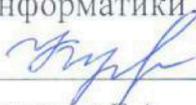
Департамент образования и науки ХМАО - Югры

Департамент образования Администрации города Ханты- Мансийска

МБОУ "СОШ № 5"им. Безноскова И.З.

РАССМОТРЕНО

Протокол заседания МО
учителей математики и
информатики



Кулагина Е.А.

Протокол №1 от «27» 08
2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
методического совета
школы



Богателия Н.В.

Протокол №1 от «28» 08 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор школы



Кузьменкова В.М.

Приказ №449 от «28» 08
2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Срок реализации: 2024-2025 учебный год

**Разработчик: учитель информатики
Быков Е. В.**

г. Ханты-Мансийск, 2024 г.

Содержание

1. Пояснительная записка
 - 1.1.Актуальность Цели и задачи
 - 1.2.Ожидаемые результаты
2. Содержание программы
3. План реализации мероприятий по программе

Пояснительная записка

Актуальность

Современная система образования предъявляет особые требования к учителю, т.к. он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психологическое становление личности обучающегося. Но это по силам только учителям, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту.

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 молодого педагога к трудовой деятельности:

1. Новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
2. Различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
3. Необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

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» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе.

Цель наставничества молодого учителя - увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике.

Цели и задачи программы

Цель программы:

Обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи программы:

- 1) привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление учителя в образовательном учреждении;
- 2) ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- 3) адаптации молодого педагога в коллективе, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя;
- 4) создание условий для профессионального становления и самореализации молодого педагога и формирование у молодого педагога потребности в непрерывном самообразовании.

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;

- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Содержание программы

Молодой специалист

Сычугов Сергей Александрович

Специальность: учитель информатики

Место работы: МБОУ «СОШ №5»

Квалификационная категория: без категории

Наставник для молодого специалиста:

Педагог – Быков Евгений Викторович

Специальность: учитель математики, информатики

Место работы: МБОУ «СОШ №5»

Квалификационная категория: высшая

Для реализации поставленных задач наставник выполняет две функции:

Наставник консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с реализацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу специалиста.

Наставник предметник – опытный педагог, того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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 уроков наставника.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами двигательной, познавательной, творческой деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, соревнования, предметные недели).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

Формы и методы работы педагога – наставника с молодым учителем:

- Консультирование
- Активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, соревнования по видам спорта, мастер-классы).

Деятельность наставника:

1 этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы разработать программу адаптации.

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

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Этапы работы с молодым педагогом

1 этап – адаптационный

2 этап - основной проектировочный

3 этап - контрольно-оценочный

Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодым и прибывшим педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного ИППР; выбора приоритетной методической темы для самообразования; подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных направлений в педагогике;
- подготовки к предстоящей аттестации 2-й этап – основной (проектировочный).

Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывает и реализует индивидуальный план профессионального развития молодого педагога.

Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы работы ассоциации: творческие лаборатории, деловые игры, круглые столы совместно с педагогами ассоциации, разработка и презентация моделей уроков и т.д. 3-й этап – контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- реализовывать 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, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов и кабинетов, служебных и бытовых помещений.
- вводить в должность (знакомить с основными требованиями и обязанностями учителя-предметника, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и технике безопасности);

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- контролировать работу, оказывать помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста 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.

План реализации мероприятий по программе

№	Содержание
Сентябрь	
1	Беседа. Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения информатики в школе.
2	Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование).
3	Участие в работе ШМО. Знакомство с опытом работы учителей информатики в школе.
4	Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков.
5	Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.
Октябрь	
1	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
2	Знакомство с олимпиадными заданиями. Консультация по подготовке обучающихся к олимпиаде.
3	Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся.
4	Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончании четверти.
Ноябрь	
1	Консультации по работе с документацией
2	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
3	Консультации по самоанализу урока. Обсуждение схемы анализа урока.
4	Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.
Декабрь	
1	Практическая работа по составлению тестов и упражнений для контроля знаний по информатике, отбору заданий для проверочных работ.
2	Собеседование по организации внеклассной работы по предмету.
3	Обсуждение новинок методической литературы по предмету.
4	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
Январь	
1	Методическая помощь: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока.
2	Консультация по выполнению требований к форме, объему и характеру домашних заданий
3	Посещение уроков с целью оказания методической помощи
Февраль	
1	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности (работа с отстающими и успешными учащимися).
2	Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.
3	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
4	Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.

Март	
1	Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.
2	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
3	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.
Апрель	
1	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
2	Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.
3	Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».
Май	
1	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
2	Мастер-класс педагога-наставника как форма отчёта по теме самообразования.
3	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.
4	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.

Оценка результативности и эффективности реализации программы наставничества

Оценка результативности и эффективности реализации программы наставничества проводится с 10 использованием модели Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

1. Реакция наставляемого или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого.
2. Изменения в знаниях и их оценки.
3. Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях.
4. Общая оценка результатов для образовательной организации

Возможные риски:

1. Бессистемное внедрение наставничества.

Это влечет за собой формальный подход участников процесса. Когда система наставничества не увязана с показателями эффективности деятельности, а программы обучения и оценки не связаны между собой, педагоги и школа не получают нужного результата.

2. Спад энтузиазма, отсутствие интереса.

Участники работают пару месяцев на волне энтузиазма, потом перестают уделять наставничеству должное внимание. Это происходит из-за отсутствия адекватных систем мотивации и контроля результатов.

3. Плохая организация процесса.

Плохая организация, отсутствие документов, регламентирующих работу

наставника и его подопечного, приводят к хаосу и формальному выполнению задач. Как результат – неопределенность обязанностей и меры ответственности наставника, размытые задачи, связанные с адаптацией и профессиональной подготовкой молодого педагога, отсутствие четкой ответственности школы перед наставниками.

4. Неподготовленность самих наставников.

Успех обучения наставника с применением системы наставничества серьезным образом зависит от опыта и квалификации наставника. Когда отсутствуют специальные мероприятия по развитию навыков наставников, получается печальный результат: подопечный оценивается некорректно, обратная связь является формальной и демотивирует его.

5. Сопротивление.

Незаинтересованность наставника и подопечного в системе наставничества. Это происходит в случае директивного внедрения программы и при неадекватной системе мотивации или отсутствии должного информирования с постановкой целей и задач вводимой системы наставничества всех участников процесса.

Поскольку сама система наставничества строится на создании команды, взаимной ответственности педагогов, ключ к ее успешному функционированию – тесное взаимодействие всех участников процесса. Тщательное планирование и подготовка среды для изменений – необходимое условие успешной реализации системы наставничества.

Участники работают пару месяцев на волне энтузиазма, потом перестают уделять наставничеству должное внимание. Это происходит из-за отсутствия адекватных систем мотивации и контроля результатов.