Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 7 г. Лениногорска» МО «ЛМР» РТ

План наставничества для начинающих учителей

Разработала: учитель физики

высшей квалификационной категории

Неруцких Наталья Владимировна

Лениногорск, 2025 г.

***Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов…»
А.С.Макаренко***

**Пояснительная записка**

Учитель - это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от него 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 университет, ведь педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу.

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, сложности при наборе детей в объединения - вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. 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 занятиях, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, коротко говоря, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. 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. Молодому учителю необходима профессиональная поддержка и помощь наставников - опытных педагогов.

**Наставник** - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

**Молодой специалист** - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

**Цели наставничества:** создание научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

**Задачи**:

* дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
* 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;
* повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-­воспитательного процесса в образовательном учреждении;
* создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

**Цель программы**:

формирование профессионально-адаптированного, компетентного молодого учителя-практика

**Задачи:**

1. помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность;
3. развить профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;
4. предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий в школе и поиск возможных путей их преодоления;
5. оказать помощь в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
6. стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности.

**Приоритетные направления реализации программы:**

* Общение людей со схожими взглядами и проблемами.
* Обеспечение реализации образовательных запросов начинающих педагогов.
* Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения.
* Формирование уверенности в своем профессиональном росте.
* Оказание методической в становлении профессиональной компетентности.

**Формы и методы работы с молодыми специалистами**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Консультирование:**  |  | **Активные методы:** |
|  |  |  |
| Групповое  |  | Семинары |
|  |  | Практические занятия |
| Индивидуальное |  | Неделя молодого педагога |
|  |  | Ярмарка педагогических идей |

В современных условиях  выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня  наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы  трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

|  |
| --- |
| **Наставничество**  |
| **Наставник**  | **Молодой специалист** | **Руководитель ОУ** |
|  |  |  |
| Развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения | Получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником | Повышает профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами, между сотрудниками |

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

**Планирование составляется по следующим направлениям:**

- организационные вопросы;

- планирование и организация работы по предмету;

- планирование и организация методической работы;

- работа со школьной документацией;

- работа по саморазвитию;

- контроль за деятельностью молодых специалистов.

**План наставничества для молодых учителей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание работы | Метод  | Ожидаемые результаты | Дата проведения |
| * Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, ФГОС), правила внутреннего распорядка школы;
* Практическое занятие: Планирование и организация работы по физике (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование);
* Изучение инструкций: Как вести классный журнал, работа с электронным журналом. Выполнение единых требований к ведению тетрадей;
* Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене. Самоанализ урока наставником;
* Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;
* Практикум по темам "Разработка поурочных планов", "Развитие УУД учащихся".
 | Консультация, знакомство с инструкциями, посещение и анализ уроков, практикум | Знать практические требования и содержание программы; уметь отбирать учебный материал; грамотно вести документацию, оформлять личные дела учащихся, классные журналы. | Сентябрь |
| * Занятие: Планирование внеурочных занятий;
* Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи;
* Практическое занятие: Требования к поурочному плану по предмету.
* Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока;
* Практическое занятие. Как работать с ученически­ми тетрадями (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей);
* Обучение составлению отчетности по окончанию четверти;
 | Консультация, посещение и анализ уроков у учителей наставников; практикум. | Ставить цели, задачи, планировать этапы, соблюдать баланс времени, осуществлять отбор учебного материала, уметь соотносить существенную информацию с содержанием учебника. | Октябрь  |
| * Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы*;*
* Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;
* Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе";
* Дискуссия «Факторы, влияющие на качество преподавания»
* Практическое занятие «Анализ урока. Виды анализа».
* Посещение уроков наставников и их структурный анализ
 | Самостоятельная работа по повышению уровня теоретической и практической подготовки. Посещение и анализ уроков | Знать традиционные и нетрадиционные типы уроков, уметь их провести, оптимизировать процесс обучения. Уметь делать самоанализ урока, видеть сильные и слабые стороны урока, корректировать слабые стороны урока и улучшать их. | Ноябрь |
| * Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся;
* Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда;
* Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;
 | Консультация, чтение методической литературы, практические занятия. | Уметь объективно оценивать учащихся в соответствии с нормами оценивания. | Декабрь |

**Содержание программы**

1. **Психологические основы адаптации в системе образования**

Реализация этой части программы предусматривает оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога. Психологическим аспектом адаптации является принятие высокого социально-психологического статуса личности начинающего специалиста в педагогическом и ученическом коллективах.

**Планируемые результаты:**

Психолого-социальная адаптация предполагает успешность вхождения учителя в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Результативность психологического контакта с учениками и их родителями.

1. **Организация учебно-воспитательного процесса**

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение стажерами действующих государственных программ по предметам, знакомство с авторскими программами; посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом.

**Планируемые результаты:**

Активное включение молодых учителей в учебно-воспитательную работу с учащимися, вовлечение их в экспериментальную работу школы, совместную разработку программ, грамотное применение государственных программ, соблюдение образовательного минимума, адаптация молодого специалиста в образовательном пространстве.

1. **Школьная документация в работе учителя**

Нельзя рассчитывать на то, что учреждения профессионального образования полностью подготовили студентов в этом направлении. Поэтому необходимо обратить на эту проблему пристальное внимание, привлекая к работе работников комитета по образованию, с целью создания условий для нормативной деятельности молодых учителей.

**Планируемые результаты:**

Формирование действующей прямой и обратной связи управленческой информации, обеспечивающей своевременный обмен сведениями с целью упорядочения деятельности начинающего педагога и оказания ему своевременной коррегирующей помощи.

1. **Методическое сопровождение молодого учителя**

Важно научить начинающих учителей правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса.

**Планируемые результаты:**

Умение молодого специалиста систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать, с учетом индивидуальных особенностей своих воспитанников. Формирование опыта создания собственных методических разработок.

1. **Организация воспитательной работы в классе**

Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

**Ожидаемые результаты:**

* адаптации начинающих педагогов в учреждении
* активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышению профессиональной компетентности 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.

**Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности, профессиональных компетенций молодого специалиста**

**Организационные основы наставничества**

Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

* педагогическими работниками, не имеющими педагогического опыта;
* работниками, назначенными на педагогически должности и не имеющие педагогического образования;
* педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения т.е углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
* педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

**Обязанности и права наставника**

***Наставник должен:***

* знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных и 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 физика;
* изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста. Его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям;
* знакомить молодого специалиста с традициями и корпоративными правилами школы;
* вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-физики, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
* проводить необходимое обучение контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
* давать конкретные задания; 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;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
* вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
* анализировать процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с рекомендациями и предложениями к дальнейшей работе молодого специалиста.

***Наставник имеет право:***

* с согласия руководителя подключать других сотрудников школы для дополнительного обучения молодого специалиста;
* требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

**Обязанности и права молодого специалиста**

***В период наставничества молодой специалист обязан:***

* изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по занимаемой им должности;
* выполнять план профессионального становления в установлены сроки;
* постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;
* повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем структурного подразделения.

***Молодой специалист имеет право***:

* посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
* повышать свою квалификацию вне рамок наставничества.

**Этапы взаимодействия наставника и молодого учителя**

**1**. ***Прогностический:*** определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определениекруга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

**2.** ***Практический:*** разработка и реализация плана адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

**3.** ***Аналитический:*** определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации**

Традиционно используются следующие формы обучения преподавателей-молодых специалистов:

* научно-исследовательская работа;
* обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;
* участие на педагогических советах, методических семинарах;
* участие в конференциях;
* проведение мастер-классов для молодых специалистов;
* командировки с целью обмена опытом и т. п.

***Наставничество*** как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – ***оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.***

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, обладает 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 специалиста, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и контроль за его практической деятельностью.

**Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника**

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

* наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
* при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
* настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
* выполнение функций наставника может помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе гимназии;
* поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

***Главное – быть открытым для педагогических инноваций!***