

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное  
учреждение «Гимназия №2»**



**Программа наставничества  
«Школа молодого педагога»**

**ПРОГРАММА  
«Школа молодого педагога»**

## **Структура Программы**

1. Актуальность процесса наставничества в МБОУ «Гимназия №2».
2. Этапы в работе педагога-наставника с молодым специалистом.
3. Требования к педагогу-наставнику.
4. План работы с молодыми специалистами.
5. Примерная циклограмма педагогической деятельности педагога-наставника.
6. Ожидаемые результаты реализации Программы.

### **Раздел 1.**

#### **Актуальность процесса наставничества в МБОУ «Гимназия №2».**

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования.

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся учитель.

Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой учитель должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В современной школе остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

Подготовка учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Программа «Школа молодого педагога» разработана в рамках проекта Программы развития МБОУ «Гимназия №2» «Новый учитель» и призвана способствовать решению данной задачи.

Актуальность реализации Программы обоснована необходимостью устранения имеющихся в настоящее время в теории и практике современного образования возникли объективные противоречия между:

- повышением уровня профессионального образования в Вузах и снижением мотивации молодых педагогов к самообразованию в условиях профессиональной деятельности;
- накопленными теоретическими знаниями в области наставнической деятельности и неэффективной их реализацией в современной образовательной практике;
- растущим рынком образовательных услуг и ограниченными возможностями молодого учителя ими воспользоваться;
- освещением в научной литературе общепедагогических аспектов наставничества и недостаточной разработанностью организационно-дидактических условий их практической реализации в профессиональном становлении молодого учителя.

Выявленные противоречия стали основой для формулирования **цели** внедрения в образовательную практику гимназии настоящей Программы: **определить организационно-педагогические условия развития процесса наставничества, способствующие профессиональному становлению молодого учителя гимназии.**

## **Раздел 2.**

### **Этапы в работе педагога-наставника с молодым специалистом.**

#### **Программа предусматривает три основных этапа работы:**

##### **1 этап – Адаптационный.**

В этот период педагог-наставник определяет ряд обязанностей, полномочий молодого учителя. Также для себя он отмечает недостатки в имеющихся умениях и навыках, для составления конкретной программы адаптации.

##### **2 этап – Основной.**

В этот период наставник реализует программу адаптации молодого коллеги, проводит работу по коррекции умений и навыков. Здесь же наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

##### **3 этап – Контрольно-оценочный.**

На этом этапе наставник может проверить уровень профессиональной компетентности молодого учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Эффективность работы наставника при условии достижения следующих результатов:

1. Взаимная заинтересованность сторон.
2. Административный контроль за процессом наставничества.
3. Подведение промежуточных результатов сотрудничества.

### **Раздел 3.**

#### **Требования к педагогу-наставнику.**

Наставник должен обладать не только высоким уровнем профессиональной компетентности, но и иметь авторитет в коллективе, быть коммуникабельным, сопереживающим человеком, умеющим грамотно распределять своё время. Если подходящая кандидатура достаточно нагружена, имеет дополнительные обязанности, часы кружковой работы или большое количество часов, стоит спросить у самого педагога, готов ли он взять на себя ещё одну миссию.

Немаловажный фактор – умение идти в ногу со временем. Современные технологии, расширяющие возможности урока, не должны быть «тёмным лесом» для педагога-наставника.

Помимо того, что наставничество предполагает помощь в профессиональной адаптации молодых педагогов, это ещё и новый этап профессионального роста опытных педагогов. Ведь по сути, они продолжают свою работу и обретают новый опыт, из которого можно почерпнуть многое для работы с «настоящими» учениками.

### **Раздел 4.**

#### **План работы с молодыми специалистами.**

**Цель работы:** сформировать профессиональные умения и навыки для успешного применения на практике.

**Задачи:**

1. Определить содержание обучения, количество часов на обучение молодых специалистов.
2. Ознакомить молодого специалиста:
  - с требованиями образовательного процесса гимназии;
  - с особенностями и содержанием гимназического образования;
  - с требованиями к ведению школьной документации.

3. Познакомить с современными педагогическими образовательными технологиями и методами обучения.

4. Дать характеристику образовательной среды гимназии, контингента обучающихся.

5. Провести диагностику успешности работы молодого учителя, используя анкеты.

## Раздел 5.

### Примерная циклограмма педагогической деятельности педагога-наставника

| Сроки    | Содержание деятельности  |
|----------|--|
| Сентябрь | Собеседование с молодыми специалистами «Правила внутреннего распорядка и режим работы МБОУ «Гимназия №2»   |
|          | Посещение уроков молодых специалиста с целью оказания методической помощи.   |
|          | Инструктаж о ведении школьной документации.<br>Нормы оценивания знаний учащихся.<br>Посещение молодыми специалистами родительских собраний у наставника, их анализ |
|          | Практическое занятие для молодых специалистов «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование»   |
|          | Микроисследование «Диагностика профессионального уровня педагогического коллектива» (анкетирование молодых учителей).<br><br>Выбор темы по самообразованию         |
|          | Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся.<br><br>Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.                     |
| Октябрь  | Практическое занятие «Современный урок и его анализ»   |

|                |   |
|----------------|---|
|                | <p>Практическое занятие:<br/>«Работа с тетрадями, дневниками, личными делами учащихся, электронным журналом»</p>  |
|                | <p>Организация уроков молодого специалиста учителем – наставником с целью оказания ему методической помощи.</p>   |
| <b>Ноябрь</b>  | <p>Собеседование с молодыми специалистами по оформлению отчетной документации по итогам I триместра</p>   |
|                | <p>Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи</p>   |
|                | <p>Консультация: Анализ и самоанализ урока</p>  |
| <b>Декабрь</b> | <p>Составление характеристики ученика.<br/>Определение степени комфортности молодого учителя в педагогическом коллективе</p>  |
|                | <p>Открытые уроки молодого специалиста.<br/><br/>Консультации по подготовке самоанализа открытых уроков.<br/><br/>Проведение диагностики успешности работы молодого специалиста</p> |
|                |   |
| <b>Январь</b>  | <p>Аспекты профессиональной учебной деятельности учителя и классного руководителя.<br/>Посещение молодыми специалистами уроков педагога – наставника</p>                            |
|                | <p>Организация и проведение уроков с использованием здоровьесберегающих технологий<br/><br/>Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.</p>         |
|                |   |
|                | <p>Применение в работе информационных технологий<br/><br/>Посещение молодыми специалистами уроков педагога – наставника</p>   |
| <b>Февраль</b> | <p>Отчет молодых специалистов о работе по теме самообразования</p>  |
|                | <p>Посещение уроков молодых специалистов с целью</p>  |

|               |  |
|---------------|--|
|               | оказания методической помощи.<br>Практическое занятие «Психолого – педагогический подход к обучающимся, предупреждение педагогической запущенности»<br><br>Организацию работы со слабоуспевающими обучающимися |
| <b>Март</b>   | Практическое занятие «Инновационные процессы в обучении. Новые образовательные технологии»   |
|               | Посещение классных часов у молодых специалистов, их анализ.<br><br>Степень комфортности молодого учителя в педагогическом коллективе   |
|               | Промежуточный контроль успешности работы молодого специалиста по теме самообразования.   |
|               |  |
| <b>Апрель</b> | Консультация «Правила работы с личными делами обучающихся»   |
|               | Практическое занятие «Планирование урока. Самоанализ урока. Работа по организации повторения»  |
|               | Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи, их анализ.   |
|               | Отчет учителя – наставника о работе с молодыми специалистами   |
|               |  |
| <b>Май</b>    | Практическая помощь составлению планирования на новый учебный год  |
|               | Практическое занятие «Методика организации итогового повторения. Формы и методы определения уровня ЗУН обучающихся»  |
|               | Практическая помощь в оформлении журналов, выставлении итоговых оценок   |
|               | Собеседование с молодым специалистом по итогам учебного года   |

### **Назначение занятий:**

- помощь молодому специалисту в формировании индивидуального педагогического стиля работы;
- предоставление возможности ощутить первые радости в трудовой деятельности;

- воспитание дисциплинированности и чувства ответственности;
- передача опыта педагогического мастерства, накопленного педагогами гимназии, сохранение и укрепление традиций гимназии.

## **Раздел 6. Ожидаемые результаты реализации Программы.**

Процесс наставничества может быть продуктивным, если:

- осуществляется целенаправленная подготовка управленческих и педагогических работников для наставнической деятельности;
- наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого педагога в сфере самообразования;
- при реализации наставнической деятельности создается система наставничества, обеспечивается свободный выбор и наставника, и обучаемого, формируется устойчивый интерес к процессу наставничества, обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя;
- наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого педагога;
- критериями профессионального становления молодого учителя выступает уровень личностно-значимого восхождения его и наставника к вершинам профессионализма, непрерывного саморазвития и самоосуществления;
- в процессе реализации наставнической деятельности используются коллективные, групповые и индивидуальные формы образовательной деятельности.

Учет рассмотренных педагогических условий организации и функционирования системы наставничества позволяет в полной мере обеспечить эффективность этого процесса и определить перспективные формы его развития.

Поскольку наиболее эффективными формами являются коллективное и индивидуальное наставничество, то адаптация молодого специалиста путем взаимодействия с наставником позволит ему обеспечить успешное саморазвитие, самосовершенствование и самореализацию.

Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит администрации гимназии, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого учителя, включать его в проектирование своего развития, оказывать помощь

в самоорганизации, самоанализе этого развития, повышать его профессиональный уровень.