

Принято на педагогическом совете Протокол от <u>21.05.2025</u> №10	Утверждено Приказ по МБОУ СШ № 86 от 21.05.2025 г. № 01-05- 095
--	---

Программа наставничества
 МБОУ СШ № 86

Паспорт программы

№ п/п	Полное наименование программы	Программа работы с молодыми специалистами «Школа молодого педагога»
1	Название учреждения	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 86»
2	Адрес учреждения	660048 г. Красноярск, пер. Л.Чайкиной, 5
3	Телефон, факс, электронный адрес	221 26 40 sch86@mailkrsk.ru
4	Сроки реализации программы	2025-2026 г.г.
5	Этапы реализации программы	1 этап – диагностический 2 этап – самостоятельный творческий поиск 3 этап – оценочно-рефлексивный
6	Цель программы	Создание условий для самореализации молодых специалистов, приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.
7	Задачи программы	1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 2. Оказать помощь молодому педагогу в осуществлении учебно-воспитательного процесса с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта. 3. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять их на практике.
8	Ожидаемые результаты	1. Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста. 2. Развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы. 3. Сформированность профессиональных приоритетов и потребности в профессиональном развитии у молодых педагогов. 4. Повышение уровня профессиональных компетенций начинающего педагога, повышение качества преподавания предмета.

Пояснительная записка.

Молодой специалист – учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Работа с молодыми специалистами, в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Приоритетного национального проекта «Образование»/

Профессиональная адаптация педагога в нашем понимании - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения

знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно- коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии,

необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Цель программы работы с молодыми специалистами: Создание для молодых специалистов условий для самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи программы:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого и вновь педагога в коллективе.
2. Оказать помощь молодому педагогу в осуществлении учебно-воспитательного процесса с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта.
3. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

Этапы реализации Программы наставничества

I этап: Запуск программы, август 2022 года.

II этап: Практическая реализация программы – сентябрь 2022 года – август 2025 года.

III этап: Завершение программы – август 2025 года.

I этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»

№	Тема	Краткий обзор вопросов	Срок
1.	Знакомство с учителем.	1. Организационные мероприятия: - собеседование с молодым специалистом; - знакомство с традициями школы; - выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 4. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. 5. Закрепление молодых специалистов за	Август, сентябрь

		педагогами-наставниками приказом директора	
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ. 2. Знакомство с УМК, предметными программами. 3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов. 4. Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем.	сентябрь
	Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	октябрь
	Современный урок. Требования к организации.	1. Методические требования к уроку. 2. Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение 3. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания»*. 4. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 5. Примерная схема тематического плана урока. 6. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. <i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»</i>	ноябрь
	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний» <i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i>	февраль

Самообразование учителя	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста	апрель
	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года
	Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника	май

II этап (2 год работы) Тема «Самостоятельный творческий поиск».

	Реализация программы	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 5. Классный час как урок взаимопонимания.	Октябрь
	Современные образовательные технологии	<i>Круглый стол</i> «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»* <i>Практикум</i> «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»*	Ноябрь – Декабрь
	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	Январь – Февраль
	Анализ урока.	1. Памятки для проведения анализа урока. Советы	Март

		молодому учителю по подготовке урока 2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	
	Методическая выставка достижений молодого учителя.	Динамика роста профессионализма молодого учителя: ☐ открытые уроки; ☐ выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; ☐ методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); ☐ представление молодого учителя наставником.	Апрель–Май
		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

Мониторинг программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности дает четкое представление о том, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1. Качество реализации программы наставничества;
2. Мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Цели и задачи. Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:
 - сбор обратной связи от участников и кураторов (методы анкетирования, тестирования, опрос);
 - обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
 - контроль за процессом наставничества;
 - описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
 - определение условий эффективного наставничества;
 - контроль показателей социального и профессионального благополучия;
 - анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Ожидаемые результаты. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы