

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14 Г.УССУРИЙСКА
УССУРИЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА»**

Рассмотрено
Педагогическим Советом
Протокол № 1
от 29 августа 2024г.



УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУСОШ №14
/ / Т.В. Кононенко/
«29» августа 2024 г.

**Годовая перспективная программа
наставничества
на 2024-2025 учебный год**

г. Уссурийск 2024

1. Общие положения.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого- педагогической науки.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе является одной из самых важных составляющих методической работы.

Профессиональная адаптация педагога - 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.

Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами:

создание в МБОУСОШ №14 условий для профессионального роста молодых специалистов и специалистов с необходимостью адаптации к новым педагогическим условиям, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших педагогов в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и сформировать план по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших педагогов во все сферы школьной жизни.
4. Включить педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

- **Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в школе вне зависимости от должности и направления деятельности.
- **Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
- **Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

- **Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых специалистов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, *практика наставничества*, участие в работе педагогических объединений;
- 2) *самообразование* – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

2. Этапы работы.

I этап - 1-й год работы: теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Адаптационная работа включает в себя знакомство специалиста с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.

II этап - 2-3-й годы работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков. Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства,
- посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.
- проведение семинаров-практикумов.

III этап - 4-5-й год работы: апробационный (контрольнооценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

2.1. Работа со специалистами строится с учетом *трех аспектов* их деятельности:

1. Педагог-наставник, – молодой специалист:
 - создание условий для адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
 - помочь овладеть необходимыми знаниями, умениями, навыками;
 - обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением
2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.
3. Специалист – учащиеся, родители: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Процесс повышения профессионализма специалистов строится с учётом *факторов*:

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- практического опыта работы с детьми.

2.2. Формы и методы работы с специалистами-наставляемыми

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных мероприятиях;
- прохождение курсов повышения квалификации, посещение семинаров.

2.3. Организация наставничества.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

2.4. Психологическая поддержка специалистов.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым наставляемым учителем. *Цель встречи* – познакомить специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога специалистам состояла из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.
2. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

2.5. Работа методической службы в помощь молодому специалисту.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения наставляемых специалистов являются:

- ✓ формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- ✓ развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- ✓ содействие адаптации специалиста на рабочем месте;
- ✓ согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
- ✓ помощь специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
- ✓ практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- ✓ проведение аттестации специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

2.6. Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов.

В МБОУСОШ №14 следующие формы повышения профессионального мастерства учителя:

- ✓ самообразование;
- ✓ изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- ✓ рефлексия и анализ собственной деятельности;
- ✓ накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- ✓ постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- ✓ разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
- ✓ подготовка самоанализа по итогам года;
- ✓ посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- ✓ персональные консультации;
- ✓ собеседования с администрацией;
- ✓ индивидуальная работа с наставником;
- ✓ выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения;
- ✓ посещение семинаров и тренингов;
- ✓ участие в научно-практических конференций;
- ✓ посещение курсов повышения квалификации.

ПЛАН РАБОТЫ С НАСТАВЛЯЕМЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Цель: оказание практической помощи наставляемым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

- 1) Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
- 2) Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- 3) Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- 4) Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

- ✓ Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- ✓ Становление наставляемого учителя как учителя-профессионала.
- ✓ Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
- ✓ Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- ✓ Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

- ✓ Организация помощи наставляемым педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- ✓ Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
- ✓ Привлечение наставляемых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- ✓ Посещение уроков наставляемых специалистов.
- ✓ Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
- ✓ Организация разработки наставляемыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Планирование работы

1 год. Этап – теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи наставляемым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления наставляемого учителя;
- 2) сформировать навыки самоорганизации и активности;
- 3) выявить наиболее серьезные проблемы наставляемых педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: наставляемый специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- тренинг, заседания круглого стола.

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы на 2024 - 2025 учебный год	До 3 сентября	Заместитель директора по УВР
2	Закрепление молодых специалистов за педагога ми-наставниками приказом директора	До 15 сентября	Директор ОУ
3	Анкетирование молодых специалистов «на входе».	До 20 сентября	
4	Теоретическое занятие. Понятия «программа», «календарно-тематическое планирование», поурочное планирование». Изучение инструкции по заполнению электронного журнала.	Сентябрь	Наставники
5	Распределение молодых специалистов по уровням, составление качественного состава	До 10 октября	Заместитель директора по УВР
6	Занятие «Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.	Октябрь	Наставники
7	Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке	Ноябрь	Заместитель директора по УВР, наставляемые специалисты, наставники
8	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Ноябрь	Заместитель директора по УВР, наставляемые специалисты, наставники

9	Занятие «Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия	Декабрь	Наставники
10	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Декабрь	Наставляемые специалисты, наставники
11	Предупредительный контроль. Посещение уроков наставляемые специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста	Январь	Курирующие параллель замдиректора по УВР
12.	Заседание наставников и наставляемых. Подведение итогов работы за 1 полугодие.	Январь	Замдиректора по УВР, наставляемые наставники
13	Занятие «Изучение методических разработок «Требования к анализу урока». Составление карты анализа урока	Февраль	Наставники
14	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока	Март	Наставляемые наставники
15	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока	Март	Наставляемые наставники
16	Анкетирование наставляемых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Май	
17	Подведение итогов работы за год. Составление наставляемыми специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Замдиректора по УВР
18	Составление отчета работы МО за 2024 – 2025 учебный год.	Июнь	Замдиректора по УВР

2 год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности наставляемого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

Задачи:

- 1) стимулировать личностно-профессиональное развитие наставляемого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- 2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

Прогнозируемый результат: наставляемого специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы на 2025 - 2026 учебный год	До 3 сентября	Заместитель директора по УВР
2	Закрепление молодых специалистов за педагога ми-наставниками приказом директора	До 15 сентября	Директор
3	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 20 сентября	
4	Занятие «Составление календарно-тематического планирования по предмету. Составление плана по самообразованию.	Сентябрь	Замдиректора по УВР
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь, в течение месяца	Замдиректора по УВР
6	Занятие «Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление плана воспитательного часа, родительского собрания. Составление психолого-педагогической характеристики класса. Составление воспитательного плана работы	Октябрь	Наставники
7	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Октябрь	Наставляемые специалисты, наставники

8	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Наставники, наставляемые
9	Лекторий «Психолого-педагогическая культура учителя»	Декабрь	Наставники, наставляемые
10	Персональный контроль. Посещение уроков наставляемого специалиста с целью изучения работы специалиста за определенный период времени	Январь	Наставники
11	Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Выбор темы самообразования.	Февраль	Наставники, наставляемые
12	Занятие «Портфолио учителя. Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала.	Март	Наставники, наставляемые
13	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Март	Наставники, наставляемые
14	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Апрель	Наставники, наставляемые
15	Анкетирование наставляемых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений	Апрель	
16	Подведение итогов работы за год. Составление наставляемыми специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Замдиректора по УВР, наставники, наставляемые
17	Составление отчета работы за истекший учебный год.	Июнь	Замдиректора по УВР

3год. Этап – апробационный (контрольно-оценочный)

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

- 4) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 5) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 6) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

Прогнозируемый результат: наставляемый специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- выступления на педсоветах

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы «ШМС» на 2026 – 2027 учебный год	До 3 сентября	Заместитель директора по УВР
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 15 сентября	Директор
3	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 10 сентября	
4	Занятие «Понятия «Элективные курсы», «Факультативные курсы». Правила составления авторской программы элективных, факультативных курсов.	Сентябрь	Замдиректора по УВР
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь	Замдиректора по УВР
6	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады ШМО.	По графику декад	Наставляемые специалисты, учителя-наставники
7	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение.	Октябрь	Наставляемые
8	Занятие « Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми	Ноябрь	Замдиректора по УВР, психолог, учителя-наставники

9	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Наставляемые
10	Занятие «Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы коррекционной работы. Методы диагностики, критериального оценивания	Январь	Замдиректора по УВР, учителя-наставники
11	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Январь	Наставляемые
12	Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени	Февраль	Замдиректора по УВР
13	Проведение открытого классного часа	Март	Замдиректора по ВВР
14	Организация и проведение декады молодого специалиста(открытые уроки, внеклассные мероприятия, отчетные выступления).	Апрель	Заместитель директора по УВР,
15	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений.	Май	
16	Итоги работы, анализ деятельности молодого специалиста. Характеристика МС. Определение необходимости продолжения работы по оказанию учителям наставнической помощи	Май	Замдиректора по УВР, учителя-наставники, руководитель ШМО
17	Составление отчета работы за прошедший учебный год.	Июнь	Замдиректора по УВР

5. Планируемые результаты программы.

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

- ✓ Закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
- ✓ Подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
- ✓ совершенствование системы научно-методической работы школы;
- ✓ повышение качества образования.

Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами:

Директор школы:

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
- разъясняет молодому специалисту права и обязанности учителя;
- определяет должностные обязанности;
- назначает учителей – наставника;
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы;

Заместитель директора:

- определяет рабочее место педагога;
- знакомит с условиями работы;
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся;
- составление расписания уроков;
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом;
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

Руководитель школьного методического объединения:

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
- проводит с молодыми специалистами индивидуальные собеседования;
- знакомит с учителями - предметниками, методической темой.

Наставник:

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
- дает нужные советы и рекомендует необходимые для работы источники;
- вместе со своим наставляемым посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- учит составлению календарно-тематических планов;
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего наставляемого и проводит их разбор.

Психолог

По необходимости проводит консультации, тренинги.