

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Министерство образования Ставропольского края

Администрация города-курорта Кисловодска

МБОУ СОШ №9

РАССМОТРЕНО

Руководитель ШМО
гуманитарного цикла

Протокол №1
от «__» _____ 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

заместитель директора
по УВР

Лифанова О.В.
«09» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ
№9

Уварова А.В.
Приказ № 84
от «10» сентября 2024 г.

Программа «Наставничество»
для работы с молодым педагогом физической культуры
Пивоваровой А. Ю.

Разработчик программы: учитель физической культуры Панежина Ю. В.

Кисловодск 2024

Содержание

1. Пояснительная записка	3-5
2. Этапы сопровождения	6
3. Планируемые результаты	7
4. Мероприятия (дорожная карта) в рамках наставничества	8-9
5. Возможные риски	10
6. Отчётность планируемых мероприятий	11-12
7. Дневник наставника	13
8. Отчет педагога-наставника о работе с молодым педагогом	14-15

1. Пояснительная записка

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.

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 (ЦОР/ЭОР, 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 района.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;

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

Проблема наставничества очень актуальная в настоящее время.

В основе внедрения системы наставничества лежит необходимость взаимодействия между педагогами для достижения общей цели. Деятельность наставника позволяет восполнить образовательные дефициты сопровождаемого.

Процесс вхождения в профессию, совершенствование профессионального мастерства, через взаимодействие более опытного педагога и начинающего, принесет не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов, готовность самостоятельно решать различные типы задач.

Цель: создание организационно-методических условий для развития профессиональных компетенций и успешной адаптации молодого педагога в условиях современной школы.

Задачи:

1. Выявить профессиональные затруднения молодого педагога через анализ образовательных результатов, посещение уроков, внеклассных мероприятий, родительских собраний и определить степень его профессиональной готовности.
2. Выстроить систему взаимопосещений уроков и внеурочных занятий с целью оказания методической помощи.
3. Найти новые формы организационно-методического сопровождения.
4. Оказывать методическую помощь молодому специалисту в повышении обще-дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.
5. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
6. Развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.
7. Проводить диагностику успешности работы молодого учителя.

2. Этапы сопровождения

1 этап (проектировочный) - 2024-2025 уч. год (сентябрь):

- выявление профессиональных затруднений;
- разработка дорожной карты методического сопровождения молодого педагога;
- организация методического сопровождения.

2 этап (внедренческий) - 2025-2026 уч. год (сентябрь-май):

- реализация проекта согласно дорожной карте;
- оформление рекомендаций, памяток и др.;
- корректировка плана методического сопровождения.

3 этап (аналитический) - 2026-2027 уч. год (май):

- анализ результатов сопровождения;
- оформление кейса разработанных методических продуктов.

3. Планируемые результаты

1. Удовлетворение интересов и запросов всех субъектов взаимодействия: молодого педагога, учителя-наставника, учащихся и образовательной организации.
2. Молодой педагог знакомится с деятельностью школы, развивает основные педагогические компетенции, повышает свой профессиональный и методический уровень, учится выстраивать взаимообогащающие, конструктивные отношения с наставником, опытными учителями и учениками, успешно адаптируясь в педагогическом коллективе.
3. Учитель-наставник, в свою очередь, самосовершенствуется, повышает личный статус, получает репутацию профессионала и доверие коллектива, развивает навыки управления.
4. Образовательная организация, таким образом, повышает профессиональный уровень, использует опыт наставничества для повышения имиджа школы, сохраняет и повышает образовательные результаты, формирует команду высококвалифицированных педагогов, участвует в профессиональных конкурсах.

4. Мероприятия (дорожная карта) в рамках наставничества

№ п/п	Дата	Содержание
Сентябрь		
1	02.09.2024	Беседа. Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения физической культуре в школе.
2	03-06. 09.2024	Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование).
3	9-13.09.2024	Участие в работе ПМО. Знакомство с опытом работы учителей физической культуры в школе.
4	16-20.09.2024	Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков.
5	23-27.09.2024	Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.
Октябрь		
1	01-04.10.2024	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
2	7-11.10.2024	Знакомство с олимпиадными заданиями. Консультация по подготовке обучающихся к олимпиаде.
3	14-18.10.2024	Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся.
4	21-25.10.2024	Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончании четверти.
5	28-31.10.2024	Консультации по работе с документацией (классным электронным журналом, таблицами контроля двигательной подготовленности).
Ноябрь		
2	11-15.11.2024	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
3	18-22.11.2022	Консультации по самоанализу урока. Обсуждение схемы анализа урока.
4	25-30.11.2024	Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.
Декабрь		
1	01-02.12.2024	Практическая работа по составлению тестов для контроля знаний по физической культуре и ОБЖ, отбору заданий для самостоятельных работ.
2	05-09.12.2024	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
3	12-16.12.2024	Собеседование по организации внеклассной работы по предмету.
4	19-23.12.2024	Обсуждение новинок методической литературы по предмету.
Январь		
1	09-13.01.2025	Методическая помощь: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока.
2	16-20.01.2025	Практическая работа по разработке технологической карты урока.

3	23-27.01.2025	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
4	30-31.01.2025	Консультация по выполнению требований к форме, объему и характеру домашних заданий по физической культуре.
Февраль		
1	01-03.02.2025	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности (работа с отстающими и успешными учащимися).
2	06-10.02.2025	Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.
3	13-17.02.2025	Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.
4	20-28.02.2025	Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.
Март		
1	01-03.03.2025	Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.
2	06-10.03.2025	Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.
3	13-17.03.2025	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.
4	20-24.03.2025	Формы контроля знаний, подготовка к промежуточной аттестации.
Апрель		
1	03-07.04.2025	Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.
2	10-14.04.2025	Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.
3	17-21.04.2025	Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».
4	24-28.04.2025	Психолого - педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.
Май		
1	02-12.05.2025	Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.
2	15-19.05.2025	Мастер-класс педагога-наставника как форма отчёта по теме самообразования
3	23-26.05.2025	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.

5. Возможные риски

1. Бессистемное внедрение наставничества

Оно 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.

6. Отчетность планируемых мероприятий

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма отчетности	Отметка наставника о выполнении
1	- Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету. - Проведение инструктажа по оформлению классного электронного журнала, журналов внеурочной деятельности.	сентябрь	Календарно-тематическое планирование. Памятка по заполнению классного журнала	
2	- Знакомство с олимпиадными заданиями. Консультации по подготовке обучающихся к олимпиаде. - Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся. - Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончании четверти.	октябрь	Примеры олимпиадных заданий прошлых лет. Участие в школьном этапе. Паспорт кабинета. Инструкция по электронному журналу.	
3	- Консультации по работе с документацией (классным электронным журналом, таблицами контроля двигательной активности). - Консультации по самоанализу урока. Обсуждение схемы анализа урока. - Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе темы педагогического проекта.	ноябрь	Выработка рекомендаций, инструкция по эл. журналу. Схема самоанализа урока. План работы над темой педагогического проекта	
4	- Практическая работа по составлению тестов для контроля знаний по физической культуре, отбору заданий для самостоятельных работ. - Собеседование по организации внеклассной работы по предмету. - Обсуждение новинок методической литературы по предмету. Анализ работы за первое полугодие.	декабрь	Тесты по предмету. Выработка рекомендаций. Отчет по электронному журналу, календарю.	
5	- Методическая помощь: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, форма урока. - Практическая работа по разработке технологической карты урока	январь	Схема анализа урока. Схема технологической карты урока.	

6	- Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный	февраль	Разработка карт индивидуальной траектории. План	
	подход в организации учебной деятельности (работа с отстающими и одаренными обучающимися). - Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.		самообразования.	
7	- Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. - Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.	март	Памятка. Анкета.	
8	- Формы контроля знаний, подготовка к промежуточной аттестации. - Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника. - Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.	апрель	Памятки. Работы промежуточной аттестации. Анализ урока.	
9	- Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся. - 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.	май	Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе. Отчет молодого учителя о проделанной работе.	
10	Совместная разработка КТП, технологических карт уроков, взаимопосещение уроков, изучение схемы анализа и самоанализа урока, консультации по волнующим вопросам и затруднениям с наставником, администрацией, участие в педагогических советах, семинарах, методических совещаниях, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе ШСК, в проведении соревнований, спортивных праздников и мероприятий.	в течение года	Карты, анализы, отчеты руководителя МО, анализ работы МО за год	

7. Дневник наставника

№ п/п	Дата	Тема обсуждения	Подпись	
			Наставник —Пивоварова А. Ю	Молодой педагог —Панежина Ю. В.
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				

Отчет

учителя-наставника
о работе с молодым педагогом

за 2024-2025 учебный год

1. Посещение уроков

№ п/п	Дата посещения урока	Тема урока	Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа урока	Проблемы, дефициты, выявленные в ходе анализа урока
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

2. Посещено внеклассных мероприятий

№ п/п	Дата посещения	Название мероприятия	Оценка
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			

3. Проведено консультаций по работе с школьной документацией и по организации образовательного процесса

Дата проведения _____ Тематика консультаций и бесед _____

4. Краткий обзор профессиональных успехов и затруднений молодого специалиста:

Педагог-наставник _____ /А. Ю. Пивоварова/
Молодой педагог _____ /Ю. В. Панежина
« _ » _____ 2025г.