

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Верхнемедведицкая средняя общеобразовательная школа»  
Курского района Курской области**

## **Программа «Наставничество»**

**для работы с молодым педагогом  
физической культуры**

**Щепиным Алексеем Юрьевичем**

Разработчик программы: учитель физической культуры Сафронов  
Евгений Николаевич, высшая квалификационная категория

## 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) - 2021-2022 уч. год (сентябрь):***

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

### ***2 этап (внедренческий) - 2021-2022 уч. год (сентябрь-май):***

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

### ***3 этап (аналитический) - 2022-2023 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
<b>Сентябрь</b>		
1	01.09.2021	Беседа. Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения физической культуре в школе.
2	05-09.09.2021	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	12-16.09.2021	Участие в работе ШМО. Знакомство с опытом работы учителей физической культуры в школе.
4	19-23.09.2021	Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков.
5	26-30.09.2021	Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.
<b>Октябрь</b>		
1	03-07.10.2021	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
2	10-14.10.2021	Знакомство с олимпиадными заданиями. Консультация по подготовке обучающихся к олимпиаде.
3	17-21.10.2021	Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся.
4	24-28.10.2021	Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончании четверти.
<b>Ноябрь</b>		
1	07-11.11.2021	Консультации по работе с документацией (классным электронным журналом, таблицами контроля двигательной подготовленности).
2	14-18.11.2021	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
3	21-25.11.2021	Консультации по самоанализу урока. Обсуждение схемы анализа урока.
4	28-30.11.2021	Самообразование – лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.
<b>Декабрь</b>		
1	01-02.12.2021	Практическая работа по составлению тестов для контроля знаний по физической культуре и ОБЖ, отбору заданий для самостоятельных работ.
2	05-09.12.2021	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.



3	12-16.12.2021	Собеседование по организации внеклассной работы по предмету.
4	19-23.12.2021	Обсуждение новинок методической литературы по предмету.
<b>Январь</b>		
1	09-13.01.2022	Методическая помощь: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока.
2	16-20.01.2022	Практическая работа по разработке технологической карты урока.
3	23-27.01.2022	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
4	30-31.01.2022	Консультация по выполнению требований к форме, объему и характеру домашних заданий по физической культуре.
<b>Февраль</b>		
1	01-03.02.2022	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности (работа с отстающими и успешными учащимися).
2	06-10.02.2022	Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.
3	13-17.02.2022	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
4	20-28.02.2022	Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.
<b>Март</b>		
1	01-03.03.2022	Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.
2	06-10.03.2022	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
3	13-17.03.2022	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.
4	20-24.03.2022	Формы контроля знаний, подготовка к промежуточной аттестации.
<b>Апрель</b>		
1	03-07.04.2022	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
2	10-14.04.2022	Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.
3	17-21.04.2022	Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».
4	24-28.04.2022	Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.
<b>Май</b>		
1	02-12.05.2022	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
2	15-19.05.2022	Мастер-класс педагога-наставника как форма отчёта по теме самообразования
3	23-26.05.2022	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету.</li> <li>- Проведение инструктажа по оформлению классного электронного журнала, журналов внеурочной деятельности.</li> </ul>	сентябрь	Календарно-тематическое планирование. Памятка по заполнению классного журнала	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знакомство с олимпиадными заданиями. Консультации по подготовке обучающихся к олимпиаде.</li> <li>- Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся.</li> <li>- Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.</li> </ul>	октябрь	Примеры олимпиадных заданий прошлых лет. Участие в школьном этапе. Паспорт кабинета. Инструкция по электронному журналу.	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Консультации по работе с документацией (классным электронным журналом, таблицами контроля двигательной активности).</li> <li>- Консультации по самоанализу урока. Обсуждение схемы анализа урока.</li> <li>- Самообразование – лучшее образование. Оказание помощи в выборе темы педагогического проекта.</li> </ul>	ноябрь	Выработка рекомендаций, инструкция по эл. журналу. Схема самоанализа урока. План работы над темой педагогического проекта	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Практическая работа по составлению тестов для контроля знаний по физической культуре, отбору заданий для самостоятельных работ.</li> <li>- Собеседование по организации внеклассной работы по предмету.</li> <li>- Обсуждение новинок методической литературы по предмету.</li> </ul> Анализ работы за первое полугодие.	декабрь	Тесты по предмету. Выработка рекомендаций. Отчет по электронному журналу, календарю.	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Методическая помощь: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, форма урока.</li> <li>- Практическая работа по разработке технологической карты урока</li> </ul>	январь	Схема анализа урока. Схема технологической карты урока.	
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный</li> </ul>	февраль	Разработка карт индивидуальной траектории. План	

	<p>подход в организации учебной деятельности (работа с отстающими и одаренными обучающимися).</p> <p>- Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.</p>		самообразования.	
7	<p>- Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>- Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p>	март	Памятка. Анкета.	
8	<p>- Формы контроля знаний, подготовка к промежуточной аттестации.</p> <p>- Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника.</p> <p>- Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.</p>	апрель	Памятки. Работы промежуточной аттестации. Анализ урока.	
9	<p>- Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся.</p> <p>- 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.</p>	май	Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе. Отчет молодого учителя о проделанной работе.	
10	<p>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.</p>	в течение года	Карты, анализы, отчеты руководителя МО, анализ работы МО за год	

## 7. Дневник наставника

№ п/п	Дата	Тема обсуждения	Подпись	
			Наставник – Сафронов Е.Н.	Молодой педагог – Щепин А.Ю.
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 2021-2022 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			



