


ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 93 ИМЕНИ Н.П. ЖЕРДЕВА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДОНЕЦК»

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора

 Лозовая Е.В.

(подпись) (ФИО)

« 27 » августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор

 В.В. Кумановская

(подпись) (ФИО)

Приказ от « 27 » августа 2024 г.
№ 31



План работы педагога – наставника,

учителя начальных классов

высшей квалификационной категории

Хрищу Натальи Васильевны

с молодым специалистом,

учителем музыки

Бухтияровой Юлией Вадимовной

на 2024 – 2025 учебный год (первый год)

Актуальность работы

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена введением обновленных ФГОС ООО, организацией адаптации молодого специалиста. Как учитель с многолетним стажем и могу смело утверждать, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация начинающего учителя может протекать длительно и сложно. Причины этого кроются в том, что начинающий учитель ещё слаб как профессионал: сдавая в институте экзамены, он усваивал внешние в отношении себя факты, которые и сложились в его сознании в некую сумму знаний. Кроме того, начинающий педагог недостаточно подготовлен в нормативно-правовых вопросах. Можно предположить, что и в методике преподавания предмета, в планировании и организации учебной, внеурочной и внеклассной деятельности встретятся некоторые затруднения. И в этой связи важны качественные характеристики начала профессионального пути учителя.

Представленная программа направлена на создание адекватных условий поддержки профессионального становления учителя с учетом его актуального уровня и перспектив развития профессионализма. Следует отметить, что процесс профессионального становления педагога рассматриваем как систему его развития в интегративном процессе, включающем внутреннее социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом со стороны самого учителя и школы. Это предполагает определение целей профессиональной деятельности на каждом этапе профессионального становления и соответствующих им содержания, технологий, средств профессионального совершенствования.

Основными направлениями работы педагога-наставника будут следующие:

- адаптационная работа;
- психологическая поддержка;
- мотивация самообразования;
- организация профессиональной коммуникации.

Адаптационная работа будет включать :

- знакомство со школой, представление начинающего учителя коллективу школы на педагогическом совете;
 - организация шефской пары и закрепление учителя-наставника;
 - разработка адаптационной программы профессионального становления начинающего учителя;
 - контроль и оценка профессиональной адаптации начинающего учителя.
- Мотивация самообразования предполагает включение начинающего учителя в различные формы повышения квалификации:
- педагогическое проектирование;
 - решение педагогических ситуаций;
 - активно-игровые методы;
 - индивидуальное и микрогрупповое исследование;
 - профессиональные конкурсы;
 - документальный анализ;

- часы заинтересованного информационного обмена;
- посещение уроков и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;
- совместная с наставником работа по подготовке уроков и педагогических мероприятий.

Работа по организации профессиональной коммуникации включает в себя следующие направления:

- с наставниками – оказание помощи при составлении тематических и поурочных планов, взаимопосещение уроков, совместная подготовка материалов для контрольных работ, анализ и коррекция результатов;
- коллегами по методическому объединению и в учреждении образования;
- администрацией;
- учениками и их родителями.

Планирование работы на 2024-2025 учебный год

Цели работы:

- оказать методическое сопровождение деятельности начинающего педагога;
- содействовать повышению его профессионального роста;
- помочь раскрытию индивидуальных педагогических способностей.

Задачи работы:

- планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышение профессионального уровня молодого педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развитие творческого потенциала начинающего педагога, мотивирование участия в инновационной деятельности;
- наблюдение за динамикой результативности обучения учащихся класса, в котором работает молодой специалист;
- совместное планирование работы с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

Участники программы:

Начинающий педагог		Наставник		
ФИО	Образование	ФИО	Образование	Квалификационная категория
Бухтиярова Юлия Вадимовна 18.02.2001	Средне - специальное Донецкий педагогический колледж	Хрищу Наталья Васильевна	высшее	высшая

1. Программа наставничества:

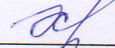
№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
1. Выявление профессиональных затруднений педагогических работников					
	Разработка РП, КТП, Поурочного планирования. Работа с классным журналом.	<i>Беседа</i>	сентябрь	Хрищу Н.В.	Повышение уровня профессиональной компетенции педагога в проведении уроков
	Проведение уроков музыки	<i>Посещение и анализ уроков по теме</i>	Сентябрь - октябрь	Хрищу Н.В.	
2. Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников					
	Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	<i>Оформление соответствующей документации</i>	август	Хрищу Н.В.	Самостоятельное планирование педагогической деятельности наставляемым педагогом
	Помощь в изучении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации.	<i>Изучение Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации</i>	Август	Хрищу Н.В.	
	Помощь в составлении рабочих программ по предметам НОО и ООО. Конструктор рабочих программ https://edsoo.ru	<i>Изучение и анализ ООП НОО и ООП ООО школы, Положение о составлении рабочих программ по предметам</i>	Август	Хрищу Н.В.	
	Методика проведения уроков музыки в 1-4 классах	<i>Совместное проектирование уроков музыки</i>	Сентябрь	Хрищу Н.В.	

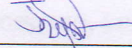
Методика проведения уроков музыки в 5-8 классах	Посещение и анализ уроков наставника	Сентябрь	Хрищу Н.В.	
Методика проведения уроков музыки в 5-8 классах	Проведение занятий совместно с наставником	Октябрь	Хрищу Н.В.	
Трудности в проведении уроков учащихся в 1-4 классах	Организация стажировки, повышение квалификации	Сентябрь-октябрь	Хрищу Н.В.	
3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества				
Документация педагога: рабочие программы, поурочное планирование. Методическая копилка.	Анализ документов	Май	Хрищу Н.В.	Анализ выполнения персонализированной программы наставничества. Планирование работы на следующий год
Общие трудности в профессиональной деятельности	Анкетирование	Апрель-май	Хрищу Н.В.	
Организация и проведение уроков	Посещение урока	Апрель - май	Хрищу Н.В.	

ПЛАН РАБОТЫ по организации наставничества на 2024-2025 учебный год

Месяц	Содержание работы
Август	Знакомство молодого специалиста с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, Уставом школы. Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса. Составление рабочих программ и КТП по предмету НОО и ООО, используя Конструктор рабочих программ https://edsoo.ru
Сентябрь	Ознакомление с требованиями оформления журнала, журналов факультативных и кружковых занятий. Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы. Посещение уроков у молодого специалиста.

Октябрь	<p>Час общения "Основные проблемы молодого учителя". Практическое занятие "Особенности преподавания уроков музыки в начальной и основной школе в связи с переходом на ФГОС НОО и ФГОС ООО".</p> <p>Час общения "Как быстрее адаптироваться в школе". Мастер-класс "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе".</p>
Ноябрь	<p>Консультация "Деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы". Мастер-класс "Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников". Посещение уроков у молодого специалиста.</p>
Декабрь	<p>Консультация "Современный урок: структура и конструирование". Практическое занятие "Анализ урока. Виды анализа".</p>
Январь	<p>"Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся". Посещение уроков у молодого специалиста.</p>
Февраль	<p>Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока".</p>
Март	<p>Практическое занятие "Организация индивидуальной работы с учащимися" (посещение уроков, самоанализ уроков).</p>
Апрель	<p>Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями". Участие в муниципальном Методическом дне «Реализация современных подходов к организации учебной, внеурочной и воспитательной деятельности учащихся как фактор повышения качества образования», проведение наставнической пары мастер – класса «Интегрированный урок: Литературное чтение /Музыка».</p>
Май	<p>Посещение уроков у молодого специалиста. Проведение совместных мероприятий: Мероприятие Встреча за круглым столом «Наставник в нашей жизни!»</p>
Июнь	<p>Беседа: Анализ работы за 2024-2025 учебный год. Трудности и пути решения.</p>

Учитель – наставник  Хрищу Н.В.

Молодой специалист  Бухтиярова Ю.В.

Памятка № 1 «Правила общения наставника с молодым педагогом»

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать

- 1. Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»
- 2. Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.
- 3. Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.
- 4. Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).
- 5. Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.
- 6. Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.
- 7. Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.
- 8. Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно настроит молодого учителя и настроит его против наставника.

Памятка № 2 «Анализ проведенного урока»

« ____ » _____ 20__ г.

1. Класс _____
2. ФИО учителя _____
3. Количество обучающихся по списку _____
4. Присутствовало на уроке _____
5. Форма проведения _____

Организация занятия

1. Наличие конспекта урока _____
2. Готовность оборудования _____
3. Своевременное начало и конец занятия _____
4. Рациональность распределения между частями урока _____
5. Эффективность руководства учащимися _____
6. Рациональное использование места, оборудования и наглядных пособий

Учебно-воспитательная работа на уроке

1. Используемые методы и приемы обучения и их эффективность _____
2. Эффективность вводной части урока _____
3. Эффективность основной части урока _____
4. Эффективность заключительной части _____

Деятельность педагога на уроке

1. Умение пользоваться словом, показом, педагогическими приемами, культурой речи

2. Владение детским коллективом _____

Выводы и рекомендации

(дата) _____ (подпись) _____



Прошито и пронумеровано

9 (девять) листов

Директор ГБОУ «Школа №93
им. Н.П.Жердева г.о. Донецк»
В.В.Кумановская

