

**План работы учителя-наставника и учителя-стажера  
на 2023-2024уч. год**

**Наставник Копылова Г.В.**

**Стажер Абзалдинова З.А**

Период	Содержание работы	Ответственные	Отметка о выполнении
Сентябрь- Октябрь	1.Час общения «Расскажи о себе».	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	Выполнили 10.09.2023
	2.Изучение содержания учебных программ и пояснительных записок к ним, нормативных документов по организации учебного процесса. Изучить положение о рабочей программе.	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили, весь материал передала в электронном виде
	3. О требованиях к оформлению электронного журнала, журналов внеурочной и кружковой деятельности.	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили, весь материал передала в электронном виде
	4.Консультация «Подготовка учителя к уроку» (конспект урока)	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили
	5.Техника безопасности на занятиях (оформление журнала)	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили
	6.Беседа: «Постарайтесь не допустить следующих ошибок...»	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили
	7.Мониторинг.	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили
	8. Особенности работы с детьми ОВЗ, ПМГ, СМГ.	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили
	9.В помощь учителю. Порядок ведения документации: учет учащихся освобожденных от занятий физической культурой после заболеваний	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили
	10. Индивидуальная работа с учащимися. Работа с учебником по ФК для учащихся	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили
	1.1Знакомство специалиста с традициями школы.	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили
	1.2.Организация работы с неуспевающими учащимися. Подготовка и участие в городских соревнованиях(оформление документов, инструктаж по ТБ, работа на соревнованиях).	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили
	1.3. Посещение урока в 5 классе. Анализ и самоанализ урока	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили
	1.4.Тренировочное занятие.	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили
	1.5 Участие в городских соревнованиях	Педагог-наставник. Копылова Г.В.	выполнили
ДЕКАБРЬ	1. Посещение уроков наставника и анализ их структуры.		
	2.Посещение урока в 8 классе. Анализ и самоанализ урока.		
	3.Консультация «Структура урока изучения нового материала».		

	4.Консультация «Структура урока закрепления и развития знаний, умений, навыков».		
	5.Посещение уроков наставника и анализ их структуры.		
	2.Посещение урока в 4 классе. Анализ и самоанализ урока.		
	3. консультация «Ошибки в терминологии».		
	4.Посещение городского МО.		
	5. Обзор периодической педагогической печати		
	6. Домашнее задание по ФК.		
	Отчет за 2 четверть и первое полугодие		
ЯНВАРЬ	1.Особенности работы на занятиях по лыжной подготовке. Температурный режим.		
	2.Особенности работы с детьми ПМГ и СМГ, хронические заболевания.		
	3.Посещение урока в 5классе. Анализ и самоанализ урока		
	4.Беседа «Как правильно организовать работу с родителями»		
ФЕВРАЛЬ	1.Посещение урока в классе. Анализ и самоанализ урока		
	2.Посещение урока в 8 классе. Анализ и самоанализ урока		
	3.Анализ педагогических ситуаций		
	4. Работа с документацией.		
	5. Участие в городских соревнованиях		
МАРТ	1.Посещение тренировочного занятия по баскетболу		
	2.Особенности работы с детьми		
	Отчет за 3 четверть.		
	Беседа «Имидж современного учителя»		
АПРЕЛЬ	1.Посещение урока стажиста Копыловой Г.В		
	2.Сетевой город. Особенности работы.		
	3.Выбора приоритетной методической темы для самообразования		
	4.Участие в городских соревнованиях		
	5.Портфолио молодого специалиста		
МАЙ	1.Участие в городских соревнованиях		
	2.Мониторинг.		
	3.Итоговое занятие		
	4.Отчет за 4 четверть, год.		
	5.Работа с документацией (рабочие программы, лист коррекции и т.д)		

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

Наставничество – это планомерная работа по передаче навыков от начальника к подчиненному. Как институт обычно существует в крупных компаниях. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно становится инструментом воспитания подрастающих кадров.

Наставник – воспитатель, учитель.

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». Его главное дидактическое достижение – майевтика («повивальное искусство») – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов.

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под развитием человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под воспитанием –

целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции. Наставничество может быть прямым (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованным (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Итак, наставническая деятельность – одна из важнейших форм самовыражения человека, которая наряду с медицинской, правоохранительной и несколькими другими видами деятельности отвечает за само существование человека и выполняет особую функцию общества – воспитание личности. Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью. Наставничество – это одна из обязанностей любого руководителя. На практике это означает, что наставник должен быть постоянно доступен людям. Человек становится успешным начальником только в том случае, если он успешно реализует навыки наставничества. Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Наставник вводит новых сотрудников в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы, стремится выделить людей, способных подняться вверх по «карьерной лестнице». Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Считается, что общение наставника и ученика не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня: совместный отдых, праздники и т. п. – все это инструменты, которые позволяют лучше понять человека. Диалог не состоится, если между наставником и учеником будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки и т. п.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации – работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимного обучения. Организация,

таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками. Следует признать, что в современном образовательном пространстве «вуз – профессиональная сфера деятельности» не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной послевузовской адаптации молодых специалистов. Почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях производства, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 24»

## **План работы наставника**

физическая культура  
2014 - 2015 учебный год

Составил(а):  
Воронкова О.В.

г. Рубцовск  
2014 год

### Посещение уроков

№	дата	класс	Тема урока	учитель
1	12.09.14	3 «А»	Прыжки в длину с разбега с зоны отталкивания 30-50 см	Тиханова Г.В.
2	03.10.14	8 «Б»	Ловля и передача мяча двумя руками от груди и одной рукой от плеча на месте и в движении с пассивным сопротивлением защитника	Воронкова О.В.
3				
4				
5				

Учитель физической культуры  
Овчарова К.А.