



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ №41»

Е.В.Власова

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ПО ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
В МБОУ «СОШ № 41»
на 2020-2021 учебный год**

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

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, вступающий в силу с 01 января 2017 года.

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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого

специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года.

ЦЕЛЬ: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

ЗАДАЧИ:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Деятельность наставника

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 вместе с молодым специалистом 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.

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;
- ✓ взаимосотрудничество в освоении инновационных технологий;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ взаимосотрудничество в освоении инновационных технологий;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях муниципального образования города Братска.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;

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

Основные события

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе, но второй и третий год молодого специалиста также нельзя оставлять без поддержки.

Цель наставничества молодого учителя - увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике.

ЦИКЛОГРАММА на 2020-2021 уч.год	
Сентябрь	<p>Адаптационный период.</p> <p>Изучение нормативных документов ОО, локальных актов, инструкций.</p> <p>Анкетирование по выявлению профессиональных запросов.</p> <p>Анализ изменений в программах, учебных планах, других документов к началу учебного года.</p> <p>Разработка рабочей программы учителя-предметника, программы индивидуального обучения учащихся, а также программ внеурочных занятий.</p> <p>Работа с электронным журналом.</p> <p>Ведение школьной документации.</p> <p>Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Работа с одаренными детьми, подготовка к всероссийской олимпиаде школьников.</p> <p>Знакомство с процедурами оценки качества знаний (внешними ВПР, ГИА и внутренними ВСОКО)</p>

Октябрь	<p>Изучение методических рекомендаций по учебной деятельности.</p> <p>Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания.</p> <p>Посещение стажером уроков наставника.</p> <p>Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником.</p> <p>Посещение занятия стажера наставником</p> <p>Самоанализ урока.</p> <p>Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету.</p> <p>Проведение ВПР и анализ результатов.</p> <p>Организация работы по ликвидации пробелов знаний учащихся по предмету.</p> <p>Проведение и анализ результатов участия в ШЭ ВсОШ.</p>
Ноябрь	<p>Индивидуальная работа с одаренными детьми.</p> <p>Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания.</p> <p>Посещение стажером внеклассного занятия наставника.</p> <p>Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником.</p> <p>Посещение занятия стажера наставником</p> <p>Самоанализ внеклассного занятия.</p>
Декабрь	<p>Сопровождение одаренных детей.</p> <p>Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий по предмету с учащимися.</p> <p>Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Анализ работы за первое полугодие.</p>
Январь	<p>Портфолио молодого специалиста .</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Анализ контрольных работ, работа над ошибками.</p> <p>Мотивация предмета.</p> <p>Оказание методической помощи.</p>
Февраль	<p>Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ.</p> <p>Показать опыт работы по применению педагогической</p>

	<p>технологии.</p> <p>Система работы с одаренными детьми.</p> <p>Научно-исследовательская деятельность молодого педагога.</p>
Март	<p>Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока.</p> <p>Посещение уроков опытных учителей.</p> <p>Регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой.</p> <p>Участие в работе временных творческих групп.</p> <p>Вопросы ВПР.</p>
Апрель	<p>Вопросы ОГЭ, ЕГЭ.</p> <p>Подготовка к годовым контрольным работам.</p> <p>Составление итоговых тестов для проверки.</p>
Май	Мониторинг профессионального роста МС

Задачи наставника.

Педагог, назначенный наставником у молодого учителя, составляет специальный план работы с подшефным. В этот план обязательно входят следующие моменты:

- Указать на требования к организации учебного процесса;
- Обратить внимание на требования к ведению школьной документации;
- Обсудить формы и методы организации внеурочной работы и досуга учеников;
- Ознакомить со вспомогательными техническими, электронными средствами обучения;
- Разъяснить вопрос о работе над темой самообразования.

Молодой педагог может надеяться на то, что коллега-наставник поможет ему в таких вопросах, как:

- Разработка программы своего профессионального роста;
- Подготовка к первичному повышению квалификации;
- Выбор темы для самообразования;
- Подготовка к будущей аттестации;
- Ознакомление с современными тенденциями в педагогике.

Портфолио.

Создание портфолио молодого специалиста – это портфель профессиональный достижений и личностного роста, разработанный по критериям:

- 1) Анализ системы уроков, в том числе открытых в рамках проведения единого методического дня.
- 2) Индивидуальный маршрут по методической работе (тема самообразования, КПК, участие в работе ПТГ, участие в работе предметного МО, личное участие педагога в педагогических событиях: семинары, вебинары, проф.конкурсы и т.д.)
- 3) Работа с одаренными детьми.
- 4) Работа со слабоуспевающими учащимися.
- 5) Трансляция опыта работы.
- 6) Аналитический отчет.

Подготовка памятки.

Необходимо составить памятки для молодых учителей. Поначалу они будут носить их с собой, и ориентироваться по их пунктам, а дальше уже смогут работать по изученному алгоритму. Вот какие памятки понадобятся новичкам обязательно:

- Анализ и самоанализ урока;
- Обязанности классного руководителя;
- Организация работы с родителями;
- Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий;
- Организация работы с неуспевающими.

Занятия с молодым педагогом:

- 1.Рабочая программа учителя, тематическое планирование.
- 2.Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)
- 3.Методические требования к современному уроку.
- 4.Соответствие методов обучения формам организации урока.
- 5.Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
- 6.Школьная документация..
- 7.Организация индивидуальных занятий с одарёнными детьми.
- 8.Организация коррекционных занятий с обучающимися с низкой учебной мотивацией.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- 1) повышение квалификации молодого педагога;
- 2) закрепление и успешная деятельность молодого педагога;
- 3) включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность.

Программа наставничества молодого специалиста должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.