

Программа наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»



2022 год

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	3
2. Цель и задачи программы.....	4
3. Основные мероприятия.....	6-11
4 .Ожидаемые результаты.....	12
5. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества....	12

1. 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 2020 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

2. 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 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;
- ✓ 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.

3. Основные мероприятия

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.

1 год	
Срок	Что проводится
Сентябрь	<p>Изучение мотивации педагогической деятельности.</p> <p>Изучение устава учреждения и локальных актов</p> <p>Изучение программ, методических пособий.</p> <p>Изучение документов по ФГОС 3 поколения.</p> <p>Составление рабочих программ по предметам.</p> <p>Планирование воспитательной работы на год.</p> <p>Собеседование. Особенности составления плана воспитательной работы.</p> <p>Практическое занятие «Как вести классный журнал. Запись замены уроков».</p> <p>Оформление учебной программы, пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p>
Октябрь	<p>Адаптация в педагогическом коллективе.</p> <p>Современный урок, план урока и его анализ.</p> <p>Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий</p> <p>Заседание ШМО «Мастер-класс. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся на уроке».</p> <p>Методика проведения родительских собраний.</p> <p>Содержание, формы и методы работы с родителями.</p> <p>Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей»</p>
Ноябрь	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.</p> <p>Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.</p> <p>Мастер-класс « Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока».</p> <p>Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий.</p> <p>Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий.</p> <p>Составление аналитических справок.</p>

	Проверка выполнения программы. Посещение уроков, классного часа.
Декабрь	Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с обучающимися. Заседание ШМО «Мастер-класс. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе». Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников Консультация «Как вести протоколы родительских собраний».
Январь	Портфолио молодого специалиста Взаимопосещение уроков. Изучение отзывов детей и их родителей Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Мотивация предмета
Февраль	Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти. Заседание ШМО «Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС 3 поколения».
Март	Взаимопосещение уроков. Участие молодого учителя в анализе уроков Инновационные процессы в обучении. Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. Проверка выполнения программы. Вопросы ВПР
Апрель	Организация повторения. Составление и разработка технологических карт к урокам. Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.
Май	Взаимопосещение уроков. Заседание ШМО «Организация УУД учащихся». Составление учебно-методической базы на следующий год. Оформление документации. Составление отчета. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Итоги воспитательной работы за год.
2 год	
Сентябрь	Изучение мотивации педагогической деятельности. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик

	<p>Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах;</p> <p>Планирование воспитательной работы на год.</p> <p>Оформление учебной программы, пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала.</p> <p>Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p>
Октябрь	<p>Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий</p> <p>Заседание ШМО «Выбор темы по самообразованию»</p> <p>Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой</p> <p>Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов;</p> <p>Участие в оформлении учебного кабинета</p> <p>Выполнение единых требований к ведению тетрадей</p>
Ноябрь	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.</p> <p>Участие в заседании методического объединения;</p> <p>Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p> <p>Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета</p> <p>Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию</p> <p>Презентация портфолио наставником</p> <p>Проверка выполнения программы.</p> <p>Посещение уроков.</p>
Декабрь	<p>Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися</p> <p>Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету</p> <p>Введение в процесс аттестации.</p> <p>Требования к квалификации.</p> <p>Анализ работы за первое полугодие</p>
Январь	<p>Разработка КИМов</p> <p>Участие в заседании методического объединения</p> <p>Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе»</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Изучение отзывов детей и их родителей</p> <p>Анализ контрольных работ, работа над ошибками.</p>

Февраль	<p>Организация самостоятельного проектирования урока МС. Анализ и самоанализ уроков. Общие положения портфолио педагога Структура содержания и порядок ведения портфолио Оценивание материалов портфолио</p>
Март	<p>Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования) Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися Мониторинг профессионального роста МС Проверка выполнения программы. Вопросы ВПР</p>
Апрель	<p>Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока» Вопросы ОГЭ, ЕГЭ Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический) Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.</p>
Май	<p>Отчет молодого специалиста о проделанной работе Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год</p>
3 год	
Сентябрь	<p>Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации. Взаимопосещение уроков.</p>
Октябрь	<p>Работа с журналом теоретического обучения Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания Посещение стажером урока наставника Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником Посещение занятия стажера наставником Самоанализ урока</p>
Ноябрь	<p>Изучение форм и видов внеклассных занятий в</p>

	зависимости от содержания Посещение стажером внеклассного занятия наставника Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником Посещение занятия стажера наставником Самоанализ внеклассного занятия
Декабрь	Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий по предмету с учащимися Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету Взаимопосещение уроков. Анализ работы за первое полугодие
Январь	Портфолио молодого специалиста Взаимопосещение уроков. Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Мотивация предмета Оказание методической помощи
Февраль	Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ Показать опыт работы по применению педагогической технологии
Март	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп Вопросы ВПР
Апрель	Вопросы ОГЭ, ЕГЭ Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.
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. Именно наставнику лучше позаботиться о том, чтобы его молодой коллега приступил к созданию своего профессионального портфолио. Он может показать ему своё портфолио, обратить внимание на требования к нему, подсказать варианты оформления. Сегодня этой визитке педагога уделяется много внимания, и не зря, оно в какой-то степени отзеркаливает профессиональный имидж учителя, является показателем его статуса и достижений.

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.

4. 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.

6. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.