

Программа наставничества «Учитель – Учитель»

На 2022-2023 учебный год

МКОУ «Гремучинская школа №19»

Составитель:

Ротенбергер Е.М. заместитель директора

по УВР

Срок реализации: 1 год

П. Гремучий\_2022

# Пояснительная записка

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики МКОУ «Гремучинская школа №19»

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи сведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности.

Решению стратегических задач кадровой политики МКОУ «Гремучинская школа №19» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (далее Наставляемого лица) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

**Целью наставничества является** успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

# Основными задачами наставничества являются:

* оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
* формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
* ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
* приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

# Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

# Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

* 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.

# Принципы наставничества

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

# Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1.Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2.Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.Наставляемые лица получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

# Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

1.Повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

2.Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

3.Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;

* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

# Планируемые мероприятия реализации программы наставничества

**Сентябрь**

Инструктаж:

-Нормативно – правовая база МКОУ «Гремучинская школа №19» (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.

-Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.

Беседа:

-Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.

-Работа с УМК. Методической литературой.

-Структура урока. Конспект урока.

-Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.

-Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.

-Профессиональные дефициты молодого педагога. Профессиональный запрос на КПК.

-«Мой портрет» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) (Приложение 1)

Консультации:

-Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.

-Технологическая карта урока.

-Рабочая программа воспитательной работы МКОУ «Гремучинская школа №19». План воспитательной работы классного руководителя.

Практическое занятие:

* Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:
* составление рабочей программы по предмету;
* составление рабочей программы ВУД, ДО;
* работа с учебно- методической литературой;
* Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов– стажистов.
* Разработка технологической карты урока.

# Октябрь

Беседа

-Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.

-Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы.

-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.

-Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД, ДО (еженедельно).

-Лучшие традиции школы.

-Работа молодого педагога в ШМО.

-Определение темы по самообразования.

Консультации:

- Взаимодействие учителя – предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.

-Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).

-Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ.

- Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.

- Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.

- По текущим проблемам реализации рабочих программ.

Практическое занятие:

* Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС.
* Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
* Участие в муниципальной программе наставничества.
* Посещение уроков молодого педагога.

# Ноябрь

Беседа:

- Педагогические проблемы молодого специалиста.

- Участие в общественной жизни школы.

Консультации:

- Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.

- Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности МКОУ «Гремучинская школа №19».

- Дифференцированное обучение.

- Критериальная оценка знаний обучающихся.

Практическое занятие:

* Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".
* Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей – стажистов.
* Посещение уроков молодого педагога.

# Декабрь

Беседа:

- Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.

- Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога)

Консультации:

- Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;

- Эффективность реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).

- «Здоровьесберегающие технологии».

- Качественная рефлексия урока.

Практическое занятие:

* Методическая разработка: «Мой первый урок».
* Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
* Посещение уроков молодого педагога.

# Январь

Консультации:

- Личностно – ориентированное обучение. Дифференциация образования.

- Олимпиадное движение школьников.

- Портфолио ученика.

Практикум:

- Посещение уроков.

# Февраль

Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

Консультации:

- «Проектная деятельность учителя».

- Виды уроков.

# Март

Консультации:

- Текущие проблемы организации УВП.

- Корректировка рабочих программ.

- «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»;

Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

- Открытое занятие молодого специалиста.

- Тематические мастер – классы.

# Апрель

Практикум: «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление молодого специалиста на ШМО по теме самообразования)

# Май

«От молодого специалиста к успешному педагогу»:

* отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
* перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица

Практикум:

- Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.

- Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.

- Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование). (Приложение 2)

Консультации:

Разработка рабочих программ на 2023-2024 уч. г.

Приложение 1.

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.
2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальныйпериод педагогической деятельности?
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса выиспытываете трудности:

* в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично.
* в проведении уроков: да; нет; частично.
* в проведении внеклассных мероприятий: да; нет; частично.
* в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично.
* в общении с учащимися, их родителями: да; нет; частично;
* другое (допишите)

1. Что представляет ли для вас трудность:

* формулировка целей урока: да; нет; частично.
* выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока

да, нет, частично

* мотивация деятельности учащихся да; нет; частично;
* формулировка вопросов проблемного характера да; нет; частично;
* создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении да; нет; частично;
* подготовка для учащихся заданий различной степени трудности да; нет; частично;
* активизация учащихся в обучении да; нет; частично;
* организация сотрудничества учащихся да; нет; частично;
* организация само- и взаимоконтроля учащихся да; нет; частично;
* организация своевременного контроля и коррекции образовательных достиженийучащихся да; нет; частично;

развитие творческих способностей учащихся да; нет; частично;

* другое (допишите)

1. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

* cамообразованию;

- практико-ориентированному семинару;

* курсам повышения квалификации;
* мастер-классам; – творческим лабораториям;
* индивидуальной помощи со стороны наставника;
* предметным кафедрам;
* школе начинающего учителя;
* другое (допишите)

1. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора): – типы уроков, методика их подготовки и проведения; – методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; – приемы активизации учебно- познавательной деятельности учащихся; – учет и оценка современных образовательных результатов учащихся; – психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов; – урегулирование конфликтных ситуаций; – формы работы с родителями; – формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися; – другое (допишите)

- практико-ориентированному семинару;

* курсам повышения квалификации;
* мастер-классам; – творческим лабораториям;
* индивидуальной помощи со стороны наставника;
* предметным кафедрам;
* школе начинающего учителя;
* другое (допишите)

1. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора): – типы уроков, методика их подготовки и проведения; – методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; – приемы активизации учебно- познавательной деятельности учащихся; – учет и оценка современных образовательных результатов учащихся; – психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов; – урегулирование конфликтных ситуаций; – формы работы с родителями; – формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися; – другое (допишите)

Приложение 2.

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

(ФИО наставника)

в отношении (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)

* В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
* В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
* Личные консультации в заранее определенное время
* Личные консультации по мере возникновения необходимости
* Поэтапный совместный разбор практических заданий

1. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?
2. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
3. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?
4. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?
5. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

Дата: Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_