

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1» села Новосысоевка
Яковлевского муниципального района

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ №1
с.Новосысоевка
Н.С. Анашкина



Программа наставничества молодого специалиста Скопиной Екатерины Петровны

Составитель программы, наставник:
Кузьменко Татьяна Васильевна,
учитель высшей категории

с. Новосысоевка 2021г.

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 условиях ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший 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.

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

Срок реализации программы: 3 года

Цель: создание в школе условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

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

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по направлению работы;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения мероприятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится *обзорный контроль*. Он проводится путем посещения всех мероприятий. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. Затем в течение первого года работы проводится *предупредительный контроль*. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение *фронтального контроля*, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков педагога;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (сценариев, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодого педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодого специалиста;
- ✓ 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.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение мероприятий, 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 педагога, 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.

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.

1 год	
Срок	Что проводится
Сентябрь	Изучение мотивации педагогической деятельности. Изучение устава учреждения и локальных актов Изучение программ, методических пособий. Изучение документов по ФГОС. Составление плана воспитательной работы школы. Собеседование. Особенности составления плана воспитательной работы. Практическое занятие «Как спланировать месячник профилактики ДДТТ». Оформление воспитательной программы с классом, пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала. Взаимопосещение мероприятий.
Октябрь	Адаптация в педагогическом коллективе. Мероприятие в условиях пандемии, план мероприятия и его анализ. Наблюдение внеурочных и воспитательных мероприятий Заседание ШМО классных руководителей «Мотивация учащихся к занятиям внеурочной деятельностью». Методика проведения родительских собраний. Содержание, формы и методы работы с родителями. Практическое занятие «Заседание совета старшеклассников»
Ноябрь	Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти. Формы проведения мероприятий. Анкетирование учащихся. Мастер-класс «Планирование массового мероприятия».

	<p>Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий.</p> <p>Наблюдение внеклассных мероприятий.</p> <p>Составление аналитических справок.</p> <p>Проверка выполнения программы. Посещение классного часа.</p>
Декабрь	<p>Самоанализ новогодних мероприятий.</p> <p>Организация индивидуальной работы с обучающимися.</p> <p>Заседание ШМО классных руководителей «Новогодние мероприятия».</p> <p>Наблюдение внеурочных и воспитательных мероприятий</p> <p>Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников</p> <p>Консультация «Как вести отчёт проведенных мероприятий».</p>
Январь	<p>Портфолио молодого специалиста (Приложение 1)</p> <p>Посещение мероприятий.</p> <p>Изучение отзывов детей и их родителей</p>
Февраль	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.</p> <p>Заседание ШМО классных руководителей «Самообразование классного руководителя».</p>
Март	<p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Подготовка праздника «8 марта»</p> <p>Инновационные процессы в обучении.</p> <p>Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.</p> <p>Проверка выполнения программы.</p> <p>Анализ участия детей в районных творческих конкурсах</p>
Апрель	<p>Организация мероприятий трудовой направленности</p> <p>Составление и разработка плана субботника.</p> <p>Подготовка к празднику «Последний звонок»</p> <p>Составление графика профилактических мероприятий совместно с социальным педагогом и педагогом-психологом.</p>
Май	<p>Заседание ШМО классных руководителей «Организация летнего отдыха учащихся».</p> <p>Составление методической базы на следующий год.</p> <p>Оформление документации. Составление отчета.</p> <p>Собеседование по итогам за год (выполнение программы)</p> <p>Итоги воспитательной работы за год.</p>
2 год	
Сентябрь	<p>Изучение календаря знаменательных дат.</p> <p>Подбор/разработка диагностических материалов, методик</p> <p>Планирование воспитательной работы на год.</p> <p>Оформление графика работы кружков, личных дел учащихся и классного журнала.</p> <p>Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе</p>
Октябрь	<p>Наблюдение внеурочных и воспитательных мероприятий</p> <p>Заседание ШМО классных руководителей «Выборы совета</p>

	<p>старшекласников»</p> <p>Участие в разработке сценариев;</p> <p>Участие в составлении плана родительского собрания</p>
Ноябрь	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.</p> <p>Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам.</p> <p>Подбор информации 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>
Декабрь	<p>Общие вопросы методики проведения интеллектуальных внеурочных мероприятий с учащимися</p> <p>Наблюдение за проведением заседания совета старшекласников.</p> <p>Введение в процесс аттестации.</p> <p>Требования к квалификации.</p> <p>Анализ работы за первое полугодие</p>
Январь	<p>Подготовка к выступлению на педагогическом совете.</p> <p>Участие в составлении графика проведения спортивных мероприятий.</p> <p>Взаимопосещение классных часов.</p> <p>Изучение отзывов детей и их родителей.</p>
Февраль	<p>Организация самостоятельного проектирования месячника военно-патриотического воспитания.</p> <p>Анализ и самоанализ мероприятий.</p> <p>Общие положения портфолио педагога</p> <p>Оценивание материалов портфолио</p>
Март	<p>Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования)</p> <p>Проведение внеклассного мероприятия с учащимися</p> <p>Мониторинг профессионального роста педагога</p> <p>Проверка выполнения программы.</p>
Апрель	<p>Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста.</p> <p>Практикум «Анализ общешкольного мероприятия»</p> <p>Подготовка к выпускным мероприятиям.</p>
Май	<p>Отчет молодого специалиста о проделанной работе</p> <p>Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого педагога на следующий учебный год</p>
3 год	
Сентябрь	<p>Разработка программы воспитательной работы с классом.</p> <p>Ведение школьной документации.</p> <p>Взаимопосещение классных мероприятий.</p>
Октябрь	<p>Изучение методических рекомендаций по профилактике вредных привычек.</p> <p>Изучение форм и видов профилактических занятий в зависимости от содержания</p>

	<p>Посещение стажером внеклассного мероприятия наставника</p> <p>Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником</p> <p>Посещение занятия стажера наставником</p> <p>Самоанализ урока</p>
Ноябрь	<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>Общие вопросы методики проведения мероприятий с учащимися</p> <p>Обсуждение способов решения конфликтных ситуаций с родителями</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Анализ работы за первое полугодие</p>
Январь	<p>Портфолио молодого специалиста</p> <p>Анализ новогодних мероприятий и конкурсов</p> <p>Оказание методической помощи</p>
Февраль	<p>Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ</p> <p>Показать наставнику работу с сайтом и соцсетями</p>
Март	<p>Организация работы по привлечению досуговых центров к проведению мероприятий в школе</p> <p>Осуществление контроля за проведением внеурочных мероприятий классными руководителям</p>
Апрель	<p>Подготовка традиционного дня здоровья.</p> <p>Анализ проведенных мероприятий.</p>
Май	<p>Мониторинг профессионального роста молодого специалиста</p>

Портфолио молодого специалиста

«Портфолио» учителя — это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя; это комплекс документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его собственной деятельности. «Портфолио» позволяет учитывать результаты, достигнутые учителем в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, методической, исследовательской. Важная цель «портфолио» — представить отчет о работе учителя по теме самообразования, о характере его деятельности, проследить творческий и профессиональный рост учителя, способствовать формированию навыков рефлексии (самооценки).

№	Разделы	Содержание
1	Общие сведения о педагоге	Резюме
		Копия диплома об образовании с приложением
		Копия документа, удостоверяющего личность
		Копии сертификатов о прохождении курсов повышения квалификации, обучении
		Копии грамот, благодарственных писем
2	Научно-методическая деятельность	План работы профессионального становления молодого специалиста
		Перспективный план самообразования
		Доклады выступлений на заседании ШМО
		Доклады выступлений на заседании Педагогического совета
		Разработки открытых уроков, внеклассных мероприятий
		Материалы по теме самообразования
3	Учебно-воспитательная деятельность	Разработки открытых классных часов, внеклассных воспитательных мероприятий
		Копии грамот классного коллектива
4	Результаты педагогической деятельности, мониторинг	Мониторинг результатов участия учащихся в районных и краевых мероприятиях