

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Пышминского городского округа
«Печеркинская средняя общеобразовательная школа»

УТВЕРЖДЕНА
директор МБОУ ПГО «Печеркинская СОШ»
_____/Печеркина И.В./
Приказ № 92-ОД от « 30 » 12 2020г.

**Программа наставничества
модель «Учитель - учитель»**

Составила Павлова Н.А..

Печеркино, 2020

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, вступили 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: 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.

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.

Примерная программа работы наставника с молодым педагогом

| | Мероприятие | Деятельность наставника | Результат работы |
|--------------|--|---|---|
| 1 год | | | |
| 1. | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста | Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование) | Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (далее – МС) |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной | Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. | Компетентность МС в заполнении школьной документации |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | документации | Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала | |
| 3. | Ознакомление с Профстандартом педагога | Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога | Наличие программы индивидуального профессионального развития |
| 4. | Обеспечение каналов многосторонней связи с МС | Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения посредством электронной почты. | Возможность постоянного взаимодействия и общения |
| 5. | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС | Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа |
| 6. | Освоение современных образовательных технологий | Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы. Организация работы педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий. |
| 7. | Формирование позитивного имиджа педагога | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций | Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы. |
| 8. | Мониторинг профессионального роста | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС |

| | | | |
|--------------|---|--|--|
| | МС | | |
| 9. | Определение технического задания | Разработка технического задания МС <i>(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)</i> | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС |
| 10. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника и МС | |
| 2 год | | | |
| 1. | Моделирование воспитательной работы в классе | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе <i>(проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)</i> Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.) | Самостоятельное оформление МС школьной документации. Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе. |
| 2. | Описание методической темы МС | Оказание методической помощи наставником | Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой |
| 3. | Создание портфолио МС | Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником. | Наличие портфолио МС |
| 4. | Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников | Подготовка МС к прохождению аттестации. |

| | | | |
|--------------|---|---|---|
| 5. | Организация продуктивной деятельности | Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др. | Методические продукты |
| 6. | Проектирование уроков в контексте требований ФГОС | Организация самостоятельного проектирования урока МС. Видеосъемка уроков МС. Анализ и самоанализ уроков. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа |
| 7. | Мониторинг профессионального роста МС | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС |
| 8. | Определение технического задания | Разработка технического задания МС <i>(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)</i> | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС |
| 9. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника и МС | |
| 3 год | | | |
| 1. | Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам | Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации. |
| 2. | Организация внеурочной деятельности | Организация и проведение практикум по разработке программы внеурочной деятельности. | Наличие программы внеурочной деятельности МС |
| 3. | Аттестация | Консультирование по оформлению документов | Аттестация МС на первую квалификационную категорию |
| 4. | Продуктивная деятельность | Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы | Совместный проект |
| 5. | Методическая выставка достижений МС | Оказание методической помощи | Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности. |

| | | | |
|----|---------------------------------------|---|--|
| 6. | Мониторинг профессионального роста МС | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | |
| 7. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника и МС | |

Формы и методы

работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- 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.