

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»
ЛЕВОКУМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ



«Утверждаю»:
Директор МБОУ СОШ №1
Лятычевская И.А.

ПРОГРАММА
наставничества вновь прибывших специалистов
на 2022–2023 учебный год

Наставник: Гагулина Ольга Анатольевна, учитель русского языка и литературы

Наставляемое лицо: Яковлева Лариса Сергеевна, учитель русского языка и литературы

Рудакова Наталья Юрьевна, учитель русского языка и литературы

Левокумское 2022 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. Кроме того, оно фигурирует не только в тесной связи со школьниками, подростками и студентами. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

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. Необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя.

В МБОУ СОШ№1 процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно создавать ситуацию успешности работы вновь прибывших учителей, способствовать развитию их личности на основе диагностической информации о динамике роста, их профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля их деятельности.

Срок реализации программы: 1 год

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающих педагогов.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагогов эмоционально, укреплять веру 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 начинающих учителей.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагогов 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.

1. Планируемые результаты:

1. Подготовка вновь прибывших специалистов, в будущем состоявшихся Учителей;
2. Совершенствование системы методической работы;
3. Повышение качества образования;

2. Принципы наставничества

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

3. Индикативные показатели:

1. умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
2. овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
3. умение работать с классом на основе изучения личности;
4. овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
5. становление молодого учителя как учителя-профессионала;
6. повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

4. Организация работы по программе:

Работа с вновь прибывшими специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) **Рудакова Наталья Юрьевна**, имеющая малый опыт работы учителем русского языка и литературы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности с организацией учебного процесса.

2) **Яковлева Лариса Сергеевна**, учитель, прибывшая в МБОУ СОШ №1 из Луганской народной республики, педагог со стажем (10лет), испытывающая трудности в новом коллективе, нуждающаяся в конкретной психоэмоциональной поддержке (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

1) Заместитель директора по УВР Балышева Г.А.

2) Учитель, работающий в параллели с новыми специалистами- Гагулина О.А.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой / новый специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым/новым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 года.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего 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 предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, 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 учебных занятий и 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 занятий, 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;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к вновь прибывшему 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.

Формы и методы работы с новыми специалистами:

беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- ● администрация организации - участников;
- ● наставники - участники программы;

Составление планов работы с молодыми специалистами.

План работы информационно-методического центра включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки вновь прибывшего учителя.

С первых дней работы **вновь прибывшего** учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта специалиста.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы вновь прибывшего специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого

специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. Работа по Программе «Учитель - учителю» – составная часть методической службы.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

3. Примерная программа работы наставника Гагулиной Ольги Анатольевны с вновь прибывшими педагогами

№	Перечень	Содержание	Сроки	Планируемый результат
1.	Знакомство с учителем русского языка литературы	Организационные мероприятия: собеседование с вновь прибывшими специалистами; знакомство с традициями школы; выбор и назначение наставников. Диагностика умений и навыков учителя. Заполнение информационной карточки. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. Разработка и утверждение плана работы	август	Определение возможных проблем и путей их решения
2.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов вновь прибывшего специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	сентябрь	Индивидуальный образовательный маршрут вновь прибывшего специалиста
3.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала	Сентябрь	Компетентность вновь прибывшего специалиста в заполнении школьной документации
4.	Ознакомление с	Разработка программы	Октябрь	Наличие

	Профстандартом педагога	индивидуального профессионального саморазвития педагога		программы индивидуального профессионального развития
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 педагога.	В течение года	Компетентность вновь прибывшего 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	В течение года	Обогащение опыта, умение 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	В течение года	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы.
8.	Создание портфолио вновь прибывшего педагога	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Ноябрь	Наличие портфолио педагога

9.	Мониторинг профессионального роста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	В течение года	Коррекция индивидуального образовательного маршрута вновь прибывшего педагога
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	Август	Отчет наставника и вновь прибывшего специалиста

4. Темы самообразования вновь прибывших учителей:

«Реализация технологии критического мышления через чтение и письмо на уроках русского языка и литературы в условиях ФГОС» (Яковлева Л.С.)

«Применение современных педагогических технологий в преподавании русского языка и литературы в условиях перехода на ФГОС» (Рудакова Н.Ю.)

5. Критерии оценивания педагогической деятельности вновь прибывших учителей учителем-наставником

№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать различные технологии в обучении				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего урока				

8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на уроке				
9	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

План-график взаимопосещения уроков

На 2022-2023 учебный год

№	Месяц	Дата посещения	Класс	Ф.И.О. учителя, который дает урок	Предмет	Ф.И.О. учителя, который посещает урок	Цель посещения
1	Сентябрь				Русский язык		Получение положительного педагогического опыта
2	Октябрь				Русский язык		Профессиональная компетентность вновь прибывшего педагога
3	Ноябрь				Литература		Обмен опытом
4	Декабрь				Литература		Получение положительного педагогического опыта

5	Январь				Литература		Профессиональная компетентность вновь прибывшего педагога
6	Февраль				Русский язык		Обмен опытом
7	Март				Русский язык		Получение положительного педагогического опыта
8	Апрель				Русский язык		Профессиональная компетентность вновь прибывшего педагога
9	Май				Русский язык		Получение положительного педагогического опыта

Планируемые результаты Программы:

1. Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
2. Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
3. Повышение качества образования.
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

4. Индикативные показатели Программы:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, урок.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД учащихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

5. Организация работы по программе:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.