

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И. Фокина с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области

Утверждена
приказом № 432-ОД от 0109.2021
и.о.директора школы
О.А.Соколова

Программа наставничества

Срок реализации – 3 года

2021 год

Организация наставничества в образовательном учреждении.

Пояснительная записка.

Актуальность. Наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, позволяющая передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее традиционных способов.

Введение наставничества в школах обусловлено решением сразу нескольких проблем.

1. Поскольку обучение происходит на рабочем месте, молодому учителю не нужно отвлекаться от рабочего процесса, чтобы учиться. Он познает новое на актуальных практических примерах.

2. Ежегодно ВУЗы выпускают молодых специалистов, которые «горят» профессией учителя, готовы работать и посвящать себя этому сложнейшему, но благородному делу. Но, приходя в школу, они сталкиваются со множеством проблем, в результате чего наблюдается большая текучка кадров. Качественный процесс адаптации новых сотрудников снижает текучесть кадров, потому что молодые педагоги чувствуют, что ими дорожат, наставник готов помочь им в их профессиональном становлении.

3. Сплочённый коллектив школы - неотъемлемая составляющая успешного образовательного процесса. Организуя наставничество, руководитель формирует единую команду, идущую к единой цели.

4. Наставничество в начале пути молодого сотрудника положительно влияет на его скорость получения профессиональных навыков. А это значит, что сотрудник гораздо быстрее сможет стать квалифицированным специалистом.

Плюсы для школы и молодого специалиста очевидны. Наставник же наставничество оценивает положительно, когда

- в этом процессе он находит саморазвитие для себя;
- ему нравится то, чем он занимается;
- и он видит, что его деятельность дает плоды в виде роста мастерства подопечного, повышения его профессионализма.

Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к

самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации – важная задача современной школы.

Программа получила название «Путь к вершинам мастерства». Слово «путь» очень точно описывает, что достижение вершин мастерства – это не результат, а непрерывающийся процесс. Программа призвана не только помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации, но и дать им импульс для постоянного самосовершенствования.

Данная программа очень актуальна для школы, так как каждый год к нам прибывают новые специалисты.

Цель: создание условий для раскрытия потенциала личности молодых и вновь прибывших педагогов, развития его профессиональных и личностных компетенций, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов.

Задачи:

1) Способствовать адаптации молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить профессиональные затруднения и проблемные зоны молодых и вновь прибывших учителей.

3) Организовать систему работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами, помочь им, опираясь на достижения наставника и передовой педагогический опыт, внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс;

4) Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;

5) Оценить результаты практики наставничества и ее эффективность.

4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа работы.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы.

Данная программа рассчитана на три года – в течение первого ведущая роль отдается педагогу-наставнику, второй год характеризует совместная деятельность наставника и молодого специалиста, в третий год на первое место выходит самостоятельная деятельность молодого специалиста.

Модель наставничества и технологии.

Основная модель наставничества в программе определена как «паритетное взаимодействие» - наставник поддерживает молодого коллегу как равного, поддерживает в нем готовность к саморазвитию и непрерывному образованию, активную познавательную деятельность, помогает поставить конкретную цель и создает условия для развития его профессиональных компетенций.

Применяемые технологии.

Педагогический коучинг.

Тьюторство.

Менторство.

Сетевые профессиональные сообщества.

Проектная деятельность.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Основные участники программы и их функции

1. Наставляемые - молодые или вновь прибывшие педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в данном учреждении или имеющие трудовой стаж не более 3 лет.

2. Наставники:

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.

2.2. Деятельность в рамках программы

Принципы работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами:

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 3 лет.

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;

-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;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

-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, 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 за достигнутые результаты;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста 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 проделанной работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинги; встречи с опытными учителями; открытые уроки, мастер-классы; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; участие в сетевых профессиональных сообществах, прохождение курсов, аттестации.

Куратором программы наставничества является руководитель творческой группы учителей Соколова О.А

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель куратор программы.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить в конце каждого полугодия по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме на заседании творческой группы учителей, как один из рассматриваемых вопросов в присутствии директора.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании творческой группы учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости в классах молодого специалиста;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступлений и участия в конкурсах профессионального мастерства.

- получение категории при аттестации молодого специалиста.

Организация работы по программе:

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

План работы с молодым специалистом

1 этап (1 год работы)

Ведущая деятельность наставника.

№	Тема	Мероприятия	Дата
1.	Начало деятельности.	1. Организационные мероприятия. 2. Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3. Общая характеристика основных затруднений и проблемных зон начинающего педагога.	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору.	сентябрь
3.	Чествование молодых специалистов	Традиционное чествование молодых педагогов - на торжественном мероприятии, посвященном Дню учителя.	октябрь
4.	Современный урок. Требования к организации.	1. Методические требования к уроку. 2. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 3. Соответствие методов обучения формам организации уроков. 4. Примерная схема тематического плана	ноябрь

		урока. 5. Неделя открытых уроков. 6. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. <i>Открытый урок наставника.</i>	
5.	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2. Нормы оценивания учебной деятельности. 3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований 5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.	Декабрь
6.	Эмоциональная устойчивость учителя. Коммуникации на уроке.	1. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.	февраль

		3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний» <i>Психологические тренинги совместно с психологом.</i>	
	Лучший пример – личный пример	Организация работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста <i>Мастер-класс наставника.</i>	апрель
7.	Подведение итогов.	1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника. <i>Заседание творческой группы</i>	май

II этап (2 год работы)

Совместная работа наставника и молодого специалиста.

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Путь к вершинам мастерства»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь

	документации		
3.	Самообразование учителя – лучшее обучение.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой 2. Составление программы саморазвития. 	Октябрь
4.	Современные образовательные технологии	<i>Окружной семинар «Инновационная деятельность школы – возможность создания новой образовательно-воспитательной среды».</i>	Ноябрь – Декабрь
5.	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи. 	Январь – Февраль

6.	<p>Внеклассная работа по предмету.</p> <p>Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность.</p> <p>Методика работы с одарёнными детьми.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Система работы с одаренными детьми. 3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов. 	Февраль – март
7.	Анализ урока.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 2. Совместный анализ урока учителем и наставником – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации 	Март
8.	<p>Методическая выставка достижений молодого учителя.</p>	<p>Динамика роста профессионализма молодого учителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - открытые уроки; - выступление на <i>международной научно-практической конференции «Среда образовательного учреждения как средство воспитания, развития и социализации личности ребенка»;</i> - методическая выставка (систематизация наработок за 2 года 	Апрель– Май

		профессиональной деятельности);	
9.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

III этап (3 год работы)

Ведущая деятельность – молодой педагог

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Путь к вершинам мастерства»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого	Октябрь – ноябрь
4.	Нестандартные формы урока. Использование информационны	1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков.	Декабрь-январь

	х технологий.	2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	
5.	Внеклассная работа по предмету.	1. Разработка программы внеурочной деятельности по формированию функциональной грамотности	Февраль – март
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства	1. Участие в конкурсе «Учитель года Самарской области»	В течение года
7	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	Подведение итогов работы «Путь к вершинам мастерства»: Портфолио молодого учителя. Анализ карьерных перспектив молодого учителя.	Май