

**Дорожная карта внедрения целевой модели
наставничества в образовательной организации**

Проводимая работа	Ответственный	Примечание
Сентябрь		
Знакомство с правилами внутреннего распорядка и планом работы школы, должностными инструкциями; посещение уроков; подбор наставников	Директор	
Знакомство с программами; инструктаж о ведении журналов (контроль ведения журналов), проверке дневников и тетрадей учащихся; контроль тематического планирования; посещение уроков	Заместитель директора по УВР	
Инструктаж классных руководителей; составление планов воспитательной работы; проведение родительских собраний; организация предметных кружков и факультативов; учет трудных детей, детей «группы риска», детей из социально незащищенных семей	Заместитель директора по УВР	
Помощь в выборе темы самообразования; организация работы молодых специалистов; посещение уроков; проведение микроисследования потенциальных возможностей педагогов	Заместитель директора по УВР	
Инструктаж о составлении планов уроков; подбор методической литературы, наглядных пособий	Наставники	
Октябрь		
Проведение собеседования по итогам работы в сентябре, а также собеседования с наставником о результатах оказания помощи молодым специалистам; посещение уроков	Директор	
Контроль проверки тетрадей, дневников; инструктаж по индивидуальной работе с учащимися	Заместитель директора по УВР	
Помощь в работе над "трудными темами"; проведение бесед на темы "Поурочные планы: какими они должны быть?", "Проблемы профессионального становления молодого учителя"	Заместитель директора по УВР	
Помощь в составлении планов уроков и их структуры; взаимопосещение уроков	Наставники	
Ноябрь		
Контроль выполнения правил внутреннего распорядка; посещение уроков; анализ итогов контрольных срезов	Директор	
Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; посещение уроков	Заместитель директора по УВР	

Помощь в организации работы с учащимися во время каникул; проведение беседы "Основы взаимопонимания учитель – ученик"; знакомство с методикой проведения классного часа и внеурочного мероприятия	Заместитель директора по ВР	
Проведение бесед "Методы и формы современного урока", "Как добиться дисциплины на уроке?"	Заместитель директора по УВР	
Инструктаж по дозировке домашних заданий; помощь в разработке "трудных тем"; проведение бесед "Воспитательные задачи урока и методы их решения" , "Способы организации работы учащихся с текстом учебника"	Наставники	
Январь		
Инструктаж по работе с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися	Директор	
Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; посещение уроков	Заместитель директора по УВР	
Знакомство с формами и методами работы с родителями; посещение уроков	Заместитель директора по УВР	
Помощь в составлении планов уроков и их структуры; помощь в разработке "трудных тем"; проведение беседы "Развивающие задачи урока и методы их решения"; внеурочная работа по предмету	Наставники	
Февраль		
Проверка взаимопосещения уроков; посещение уроков	Директор	
Проверка тетрадей; проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим учащимся; посещение уроков	Наставники	
Знакомство с системой мер, направленных на предупреждение асоциального поведения учащихся	Заместитель директора по УВР	
Проведение бесед "Межпредметные связи на уроках", "Создание на уроке ситуации совместной, продуктивной и творческой деятельности"	Заместитель директора по УВР	
Проведение открытых уроков учителей; контроль работы с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися; обсуждение способов выхода из трудной ситуации на уроке	Наставники	
Март		
Проведение беседы "О взаимоотношениях в коллективе"; посещение открытых уроков	Директор	
Проверка поурочных планов, помощь в подготовке отчета по темам самообразования; помощь в организации открытых уроков	Заместитель директора по УВР	
Помощь в организации открытых уроков; проведение беседы "Работа с мотивированными учащимися"	Наставники	
Апрель		
Посещение открытых уроков	Директор	
Проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим учащимся; посещение уроков	Заместитель директора по УВР	
Помощь в организации открытых уроков; проведение микроисследования организации работы с начинающими педагогами в школе и уровня их профессиональной компетентности	Заместитель директора по УВР	
Помощь в организации открытых уроков; подготовка молодых специалистов к отчету о работе за год	Наставники	

Май

Подведение итогов работы; контроль выполнения программ, графика контрольных работ; составление характеристик

Заместитель
директора по УР

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Аносинская средняя общеобразовательная школа им.Г.И.Гуркина»

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы _____/Тадышева С.М./

Приказ №57.2 от «01» сентября 2020 г.

**Программа наставничества молодого специалиста
«Учитель-учитель»**

Составитель программы
Зам.директора по УВР
Толтокова М.В.

с. Анос 2020 г.

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	3
2. Цель и задачи программы.....	4
3. Основные мероприятия.....	6-11
4. Ожидаемые результаты.....	12

*Люди учатся, когда они учат.
Сенека*

1. 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.

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. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая 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.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- 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.

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 (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 закрепляемой 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.

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.

Цель наставничества молодого учителя - увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике.

Сентябрь

- Изучение мотивации педагогической деятельности;
- И
- Изучение программ, методических пособий;
- Изучение документов по ФГОС;
- Ц
- О
- Взаимопосещение уроков.

Октябрь

- Адаптация в педагогическом коллективе;
- Современный урок, план урока и его анализ;
- Н
- Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение

Ноябрь

- Встречи с молодым педагогом по результатам первой четверти;
- Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся;
- Мастер-класс « Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока»;
- Н
- Проверка выполнения программы. Посещение уроков.

Декабрь

- Самоанализ урока;
- заседание ШМО «Мастер-класс. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»;
- Н

Январь

- Ц
- Взаимопосещение уроков;
- И
- А

Февраль

- Встречи с молодым педагогом по результатам второй четверти;

- Заседание ШМО «Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС».

Март

- Взаимопосещение уроков;
- У
- Инновационные процессы в обучении;
- Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы;
- Проверка выполнения программы;
- В

Апрель

- Организация повторения;
- Составление и разработка технологических карт к урокам. Подготовка к
- Составление итоговых тестов для проверки.

Май

- Взаимопосещение уроков;
- Заседание ШМО «Организация УУД учащихся»;
- Составление учебно-методической базы на следующий год;
- Оформление документации. Составление отчета;
- Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение

2 год

Сентябрь

Изучение мотивации педагогической деятельности.

Изучение программ, методических пособий.

Подбор/разработка диагностических материалов, методик Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах;

Оформление учебной программы, пояснительных записок, классного журнала.

Взаимопосещение уроков.

Октябрь

Наблюдение уроков

Заседание ШМО «Выбор темы по самообразованию»

Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой

Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов;

Выполнение единых требований к ведению тетрадей

Ноябрь

Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.

Участие в заседании методического объединения;

Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.

Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета

Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию

Презентация портфолио наставником

Проверка выполнения программы.

Посещение уроков.

Декабрь

Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися

Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету

Введение в процесс аттестации.

Требования к квалификации.

Анализ работы за первое полугодие

Январь

Разработка КИМов и др.

Участие в заседании методического объединения

Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе»

Взаимопосещение уроков.

Февраль

Анализ и самоанализ уроков.

Общие положения портфолио педагога

Структура содержания и порядок ведения портфолио

Оценивание материалов портфолио

Март

Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования)

Проверка выполнения программы.

Вопросы ВПР

Апрель

Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»

Вопросы ОГЭ, ЕГЭ

Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический)

Составление итоговых тестов для проверки.

Май

Отчет молодого специалиста о проделанной работе

Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год

3 год

Сентябрь

Разработка рабочей программы учителя

Ведение школьной документации.

Взаимопосещение уроков.

Октябрь

Работа с журналом теоретического обучения

Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине

Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания

Посещение стажером урока наставника

Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником

Посещение занятия стажера наставником

Самоанализ урока

Ноябрь

Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником

Посещение занятия стажера наставником

Самоанализ внеклассного занятия

Декабрь

Общие вопросы методики проведения уроков по предмету с учащимися

Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету

Взаимопосещение уроков.

Анализ работы за первое полугодие

Январь

Портфолио молодого специалиста

Взаимопосещение уроков.

Оказание методической помощи

Февраль

Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ

Показать опыт работы по применению педагогической технологии

Март

Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока

посещение уроков опытных учителей,

регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой,

участие в работе временных творческих групп

Вопросы ВПР

Апрель

Вопросы ОГЭ, ЕГЭ

Составление итоговых тестов для проверки.

Май

Мониторинг профессионального роста

Задачи наставника

Педагог, назначенный наставником у молодого учителя, составляет специальный план работы с подшефным. В этот план обязательно входят следующие моменты:

- Указать на требования к организации учебного процесса;
- Обратить внимание на требования к ведению школьной документации;
- Ознакомить со вспомогательными техническими, электронными средствами обучения;
- Разъяснить вопрос о работе над темой самообразования.

Молодой педагог может надеяться на то, что коллега-наставник поможет ему в таких вопросах, как:

- Разработка программы своего профессионального роста;
- Подготовка к первичному повышению квалификации;
- Выбор темы для самообразования;
- Подготовка к будущей аттестации;
- Ознакомление с современными тенденциями в педагогике.

Портфолио. Именно наставнику лучше позаботиться о том, чтобы его молодой коллега приступил к созданию своего профессионального портфолио. Он может показать ему своё портфолио, обратить внимание на требования к нему, подсказать варианты оформления.

Подготовка памятки. Необходимо составить памятки для молодых учителей. Поначалу они будут носить их с собой, и ориентироваться по их пунктам, а дальше уже смогут работать по изученному алгоритму. Вот какие памятки понадобятся новичкам обязательно:

- Анализ и самоанализ урока;
- Организация работы с неуспевающими.

Занятия с молодым педагогом:

1. Рабочая программа учителя, тематическое планирование.
2. Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)
3. Методические требования к современному уроку.
4. Соответствие методов обучения формам организации урока.
5. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
6. Школьная документация.
7. Организация индивидуальных занятий с одарёнными детьми.
8. Организация коррекционных занятий с обучающимися с низкой учебной мотивацией.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- 1) повышение квалификации молодого педагога;
- 2) закрепление и успешная деятельность молодого педагога;
- 3) включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность.

Программа наставничества молодого специалиста должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.