

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Чемальская средняя общеобразовательная школа»

***Программа целевой модели наставничества  
« Учитель –учитель»***

с.Чемал,2020

## Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает освоение молодым педагогом многих новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- большой процент молодых педагогов не остаются работать в школе;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

### Этапы становления молодого учителя включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

### Ожидаемые результаты

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность,
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направления в становлении учителя:

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Формирование новых качеств профессионала, и именно здесь молодому учителю необходимо наставничество.
Социализация	Формирование активной личности педагога.

Программа наставничества по форме «Учитель –учитель» направлена на становление молодого учителя и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности

**Цель программы:** оказание помощи молодому учителю в его профессиональном становлении.

**Задачи программы:**

1. Сформировать устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем.
2. Организовать внутришкольную методическую работу с молодым учителем.
3. Организовать наставничество по различным направлениям с молодым учителем.
4. Ускорить процесс профессионального становления учителя, развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
5. Помочь в адаптации к корпоративной культуре, в усвоении лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении.

**Основной подход** в оказании помощи молодым учителям – взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей являются первый, второй годы работы в школе.

Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

**1й этап – адаптационный.** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2й этап – основной (проектировочный).** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3й этап – контрольно-оценочный.** Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**ПЛАН РАБОТЫ**  
**по организации наставничества**  
**2020-2021 учебный год**

<b>Месяц</b>	<b>Содержание работы</b>
Сентябрь	<p>Знакомство молодого специалиста с правилами внутреннего распорядка, Уставом школы.</p> <p>Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса.</p> <p>Ознакомление с требованиями оформления электронного классного журнала, журнала внеурочной деятельности.</p> <p>Подготовка к конкурсу «Педагогический дебют».</p> <p>Анкетирование.</p>
Октябрь	<p>Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы.</p>
Ноябрь	<p>Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.</p>
Декабрь	<p>Консультация "Современный урок: структура и конструирование"</p> <p>Практическое занятие "Анализ урока. Виды анализа".</p> <p>Посещение уроков наставника и их структурный анализ.</p>
Январь	<p>Консультация "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся"</p> <p>Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.</p>
Февраль	<p>Посещение уроков у молодого специалиста</p> <p>Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока"</p>
Март	<p>"Организация индивидуальной работы с учащимися" (посещение уроков молодого учителя, самоанализ уроков)</p> <p>Практикум по решению педагогических ситуаций.</p>

Апрель	Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями"
Май	Подведение итогов работы, методическая выставка достижений молодого учителя. Анкетирование.

