

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение Красногорьевская школа

Программа наставничества тандема «педагог-педагог» «Школа молодого педагога»

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. В МКОУ Красногорьевской школе выявлены **проблемы привлечения молодых кадров для работы в МКОУ Красногорьевской школы:**

1. Жильё. В поселке не строится жильё, существует возможность получить только освобождающееся муниципальное. Все хотят квартиру с центральным отоплением, а такое жильё найти проблемно.
2. Не привлекательность посёлка. Идет отток населения: нет работы, поселок отдален от районного центра. Чтобы добраться до Богучан, нужно сначала доехать самостоятельно до п. Гремучий, а там ледовая или паромная переправа. Организованного сообщения между поселками нет. Добраться через мост еще сложнее.

Нами были разработаны механизмы стимулирования молодых кадров с целью привлечения и закрепления в школе:

1. Решение вопросов по оплате труда: установление полной нагрузки, установление выплаты для молодого педагога в размере 25%, установление дополнительной нагрузки – классное руководство, кружковая работа. Ведь для молодого педагога очень важно получить достойную зарплату.
2. Организация помощи в решении бытовых вопросов и по вопросам оформления педагогической льготы по коммунальным услугам.
3. Разработка программы «Школа молодого педагога». А именно закрепление за молодым педагогом педагога-наставника. Педагог-наставник помогает на первом этапе разобраться с основными требованиями к работе учителя и классного руководителя. Педагог-наставник помогает четко планировать свою деятельность на уроке, оказывает помощь в вопросах методики преподавания, специфики учебного процесса и оценивания результатов обучения учащихся.
4. Организация психологической помощи при взаимодействии с коллегами, родителями и учащимися.
5. Необходимо показать привлекательность профессии педагога, а не окунуть его в рутину. Обязательно нужно развивать чувство самостоятельности и ответственности учителя в новой профессии и коллективе: выполнение общественных поручений, назначение ответственным в посильных мероприятиях, включение в работы творческих групп.
6. Необходимо благожелательно для молодого педагога провести процедуру обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности. Этот период охватывает первое полугодие-год.

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.

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:

Сформировать эффективный механизм взаимодействия наставника и начинающего педагога для адаптации молодых специалистов в коллективе и повышения их профессионального уровня с учетом их потребностей и затруднений.

ЗАДАЧИ:

1. Обеспечить эмоциональную поддержку молодому педагогу, укрепить веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Научить дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
6. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
7. 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.

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;
- Обсудить формы и методы организации внеурочной работы и досуга учеников;
- 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.

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:

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – **подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.** Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- – во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

- – во-вторых, развитие лично ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
- – в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

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.

1 год
Сентябрь
<p>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. Планирование воспитательной работы на год. Оформление учебной программы, пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Взаимопосещение уроков.</p>
Октябрь
<p>Адаптация в педагогическом коллективе. Современный урок, план урока и его анализ. Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Занятие1 «Мастер-класс. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся на уроке». Методика проведения родительских собраний. Содержание, формы и методы работы с родителями.</p>

Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей».
Ноябрь
Беседы 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». Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий. Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий. Составление аналитических справок. Проверка выполнения программы. Посещение уроков, классного часа.
Декабрь
Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с обучающимися. Занятие 2 «Мастер-класс. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе». Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников Консультация «Как вести протоколы родительских собраний».
Январь
Портфолио молодого специалиста Взаимопосещение уроков. Изучение отзывов детей и их родителей Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Мотивация предмета
Февраль
Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти. Занятие 3. «Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС».
Март
Взаимопосещение уроков. Участие молодого учителя в анализе уроков Инновационные процессы в обучении. Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. Проверка выполнения программы. Вопросы ВПР.
Апрель
Организация повторения. Составление и разработка технологических карт к урокам. Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.
Май
Взаимопосещение уроков. Занятие 4. «Организация УУД учащихся». Составление учебно-методической базы на следующий год. Оформление документации. Составление отчета. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)

Итоги воспитательной работы за год.

2 год

Сентябрь

Изучение мотивации педагогической деятельности.
Изучение устава учреждения и локальных актов
Изучение программ, методических пособий.
Изучение документов по ФГОС.
Составление рабочих программ по предметам.
Планирование воспитательной работы на год.
Собеседование. Особенности составления плана воспитательной работы.
Практическое занятие «Как вести классный журнал. Запись замены уроков».
Оформление учебной программы, пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала.
Взаимопосещение уроков.

Октябрь

Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий.
Занятие 1. «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, ЦОР, УПЗ и др.
Участие в заседании методического объединения.
Занятие 2. «Современные образовательные технологии в учебном процессе».
Взаимопосещение уроков.
Анализ контрольных работ, работа над ошибками.

Февраль

<p>Организация самостоятельного проектирования урока МС. Анализ и самоанализ уроков. Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио.</p>
Март
<p>Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования). Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися. Мониторинг профессионального роста МС. Проверка выполнения программы. Вопросы ВПР.</p>
Апрель
<p>Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС. Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока». Вопросы ОГЭ, ЕГЭ. Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Подготовка к годовым контрольным работам. Составление итоговых тестов для проверки.</p>
Май
<p>Отчет молодого специалиста о проделанной работе. Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.</p>

3 год
Сентябрь
<p>Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации. Взаимопосещение уроков.</p>
Октябрь
<p>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.</p>
Ноябрь
<p>Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания. Посещение стажером внеклассного занятия наставника. Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником. Посещение занятия стажера наставником. Самоанализ внеклассного занятия.</p>
Декабрь

Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий 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. Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Мотивация предмета. 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. Подготовка к годовым контрольным работам. Составление итоговых тестов для проверки.
Май
Мониторинг профессионального роста МС.

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. Сегодня этой визитке педагога уделяется много внимания, и не зря, оно в какой-то степени отзеркаливает профессиональный имидж учителя, является показателем его статуса и достижений.

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;
- Обязанности классного руководителя;
- Организация работы с родителями;
- Организация работы с неуспевающими.

Темы дополнительных занятий 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. Закрепление и успешная деятельность молодого педагога;
2. Включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность.
3. Повышение квалификации молодого педагога;

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.

АНКЕТА

для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении

- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите) _____

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?
2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?

3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?
5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».)
6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?
7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, пронизательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?
8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
9. Кто из членов педагогического коллектива школы оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?