

ПРИНЯТО

решением
Педагогического совета
Протокол № 9
от «30 » августа 2022г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом №_192/1 от 1.09. 2022г
Директора ГБОУ ООШ № 21
г. Новокуйбышевска
_____ О.Ю.Костюхина



S=RU, O=ГБОУ ООШ №21
г.Новокуйбышевска,
CN=Костюхин Олег
Юрьевич,
E=oleg.kostic@yandex.ru
00dbd49691efdff2b4
2023-08-30 12:27:41

**ПРОГРАММА
ГБОУ ООШ №21
г.НОВОКУЙБЫШЕВСКА
«ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»**

Срок реализации 1 год

Новокуйбышевск 2021

Пояснительная записка

Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В ГБОУ ООШ №21 г. Новокуйбышевска процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, наставника и работодателя.

Целевые группы реализации программы наставничества в ГБОУ ООШ №21 г. Новокуйбышевска: обучающиеся, педагоги, родители.

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ ООШ №21 г. Новокуйбышевска в данной целевой модели наставничества приоритетными являются следующие формы наставничества:

«Учитель–ученик» «Ученик –ученик» «Учитель–учитель».

Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Общие сведения о педагоге-наставнике

Педагог-наставник: Орлова Людмила Владимировна

Специальность: учитель начальных классов

Педагогический стаж: 33 года

Общие сведения о молодом специалисте

Молодой специалист: Крылова Валерия Витальевна

Специальность: учитель начальных классов

Стаж работы: без стажа

Квалификационная категория: без категории

Пояснительная записка.

В условиях модернизации системы образования в Российской Федерации 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 одновременное освоение молодым специалистом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

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

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

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Цель: оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

Задачи:

1. Создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе;
2. Оказание методической и практической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно- воспитательной деятельности, в планировании и организации учебной деятельности;
3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании.

Основные принципы:

- Принцип уважения и доверия к человеку.
- Принцип целостности.
- Принцип сотрудничества.

- Принцип индивидуализации.

Основные направления работы:

1. Работа с документацией.
2. Планирование и организация работы по предметам.
3. Планирование и организация воспитательной работы.
4. Работа по самообразованию.
5. Психолого-педагогическая поддержка.
6. Руководство и контроль за деятельностью молодого специалиста.

Виды деятельности в работе с молодым специалистом:

- Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
- Глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
- Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.

Внутришкольный контроль:

1. Обзорный контроль (проводится в начале педагогической деятельности. В первый месяц). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

2. Предупредительный контроль (проводится в течение первого года работы).

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

3. Повторный контроль (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

Наставник сопровождает и оценивает работу молодого специалиста. Молодой специалист ежемесячно представляет наставнику отчёты о проделанной, согласно индивидуальному плану, работе. Наставник оценивает работу и результаты сообщает руководителю школьного методического объединения.

Обязанности наставника:

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.
3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.
4. Знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных кабинетов, классов, служебных и бытовых помещений.
5. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности).
6. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
7. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
8. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
9. 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.
10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста:

1. Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.
2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.
6. Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем школьного методического объединения.

План работы по организации наставничества.
План наставничества за I четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат
	Сентябрь-октябрь	
1. Нормативно-правовая база школы (программы, ФГОС, методические записки), правила внутреннего распорядка, устав школы.	07.09.2022	Проведён инструктаж
2. Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся.	04.09.2022	Проведён инструктаж. Практическое занятие.
3. Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и программы воспитательной работы. Организация работы в системе АСУ РСО	03.09.2022-10.09.2022	Практическое занятие.
4. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	13.09.2022	Выбрана тема: «Формирование навыка правописания безударных гласных в корне как средство повышения грамотности письма»
5. Час общения «Основные проблемы молодого учителя»	16.10.2022	Выявлены затруднения в работе.
6. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	08.10.22-20.10.22	Обмен опытом.
7. Проектирование содержания родительского собрания.	14..10.2022	Практическое занятие.
8. Обучение составлению отчётности по окончанию четверти.	21.10.2022	Практическое занятие.

План наставничества за II четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат
	Ноябрь-декабрь	
1. Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога.	06.11.2022	Беседа с молодым специалистом.
2.Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	16.11.2022 23.11.2022	Практическое занятие. Анализ урока.
3. «Современный урок: структура и конструирование».	02.12.2022	Консультация – практикум.
4. Воспитательная деятельность. методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.	В течение четверти	Практическое занятие.
5. Посещение уроков молодого специалиста педагогом-наставником.	11.12.2022- 17.12.2022	Практикум. Анализ урока.
6.Организация работы в системе АСУ РСО	В течении четверти	Систематическое заполнение д/з и выставление текущих отметок.
7. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся»	20.12.2022	Консультация-практикум.
8.Тренинг «Учусь строить отношения»	25.12. 2022	Тренинг. Анализ педагогических ситуаций.

План наставничества за III четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат
	Январь-март	
1.Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.	22.01.2023	Собеседование
2. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)	05.02.2023	Самоанализ одного из своих уроков.
3. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.	13.02..2023	Собеседование. Консультация.
4.Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	17.02.2023 27.02. 2023	Выявление затруднений. Консультация.
5. Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки.	05.03.2023	Практическое занятие

6.. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся	12.03.2023	Практическое занятие
7. Изучение положения о промежуточной аттестации учащихся	15.03.2023	Собеседование
8. Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций»	21.03.2023	Практикум по разрешению педагогических ситуаций. Анализ конфликтных ситуаций.
9.Методика проведения внеклассного мероприятия.	22.03.2023	Консультация-практикум.

План наставничества за IV четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат
	Апрель-май	
1.Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.	07.04.2023	Собеседование, консультация.
2.Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	15.04.2023	Анкетирование. Выявление затруднений.
3. Выступление по теме самообразования на ШМО	14.05.2023	Анализ своей работы по теме самообразования
4. Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.	Апрель – май 2023	Практическое занятие.
5.Изучение КИМ к промежуточной аттестации	Май 2023.	Изучение КИМ.
6.Анкета «Оценка собственного квалификационного уровня»	20.05.2023	Анкетирование, оценивание.
7.Правила заполнения «Личного дела учащегося»	23.05.2021	Консультация-практикум.
5. Рефлексия « Мои достижения за прошедший год»	24.05.2023	Рейтинговая оценка

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.

1. Теоретическая готовность к практике преподавания:

- 1) Уровень теоретической подготовки по предметам;
- 2) Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

2. Методическая готовность к практике преподавания:

- 1) Умение самостоятельно составлять план и конспект урока;
- 2) Умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;

- 3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;
- 4) Умение объективно оценивать ответы учащихся;
- 5) Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;
- 6) Умение использовать современные педагогические технологии;
- 7) Умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;
- 8) Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;
- 9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:

- 1) Умение анализировать свою педагогическую деятельность;
- 2) Умение свободно общаться на уроке;
- 3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;
- 4) Наличие чувства уверенности в себе.

└