

2022 год.

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессиональный, 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. Начинающим учителям 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. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе. Оптимизировать процесс профессионального становления наставляемого педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Куратор программы:

Емельянова Елена Владимировна, заместитель директора по учебной работе.

Наставник:

Вязов Василий Валерьевич, учитель физики.

Наставляемые:

Кутузова Екатерина Юрьевна, учитель информатики;

Лаврентьев Артем Александрович, учитель информатики.

Цели программы:

создание организационно-методических условий для развития профессиональных знаний, умений и навыков и успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи программы:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Форма планируемой деятельности

носит направляющий, рекомендательный характер.

Предполагаемые результаты:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Содержание программы

Обязанности наставляемого педагога.

Для адаптации в максимально короткие сроки наставляемым педагогам

• следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;
- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;
- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

Обязанности наставника.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации наставляемого учителя необходимо следующее:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога (приложение);
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;

- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Мероприятия в рамках наставничества

№ п/п	Содержание
1	Беседа. Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения в школе
2	Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, методической литературой, составление рабочих программ).
3	Участие в работе ШМО. Знакомство с опытом работы учителей в школе.
4	Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков. Консультации по эффективности использования времени на уроке. Консультации по соблюдению техники безопасности на уроках. Изучение вопроса «Проблемы дисциплины на уроке».
5	Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.
6	Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету
7	Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся. Индивидуальная беседа по эффективному планированию уроков. Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда»
8	Консультации по работе с документацией
9	Собеседование по организации внеклассной работы по предмету.
10	Практическая работа по составлению тестов для контроля знаний по предмету, отбору заданий для самостоятельных работ.
11	Обсуждение проектной деятельности на уроке
12	Методическая помощь: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока.

13	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности Умение работать с одарёнными детьми и неуспевающими, а так же с учащимися с ОВЗ.
14	Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.
15	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
16	Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.
17	Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.
18	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.
19	Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.
20	Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»
21	Учет и оценке знаний учащихся. Консультации по итоговой аттестации учащихся (проведению повторения, итогового контроля, выставлению годовых отметок).
22	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. Совместный отчет об итогах работы.

Карта индивидуального образовательного маршрута наставляемого педагога

План	Цели – результаты	Возможность работы с другими педагогами школы	Сроки реализации	Заметки
Адаптация к	Адаптация к новым условиям	Руководство школы создает условия для	В течение	Следует как можно чаще

новому месту работы	трудовой деятельности; – приспособление к физическим и психологическим нагрузкам; – изучение особенностей управления школой; – ознакомление с новыми обязанностями.	легкой адаптации наставляемого специалиста (знакомство с рабочим кабинетом, представление коллективу, помощь в оформлении документации, знакомит с обязанностями, даёт советы).	учебног о года.	обращаться за помощью к более опытным коллегам, в том числе и к руководству школы.
Установление взаимоотношений	Установление контактов: – с администрацией школы; – с коллегами; – с учащимися и их родителями.	Опытные педагоги могут дать советы; оказать эмоциональную поддержку наставляемому педагогу.	В течение учебног о года.	Следует выделять свободное время на общение с коллегами и с педагогом-наставником.
Принятие роли учителя	– Усвоение роли педагога; – принятие педагогической деятельности; – умение планировать урочное время; – держать дисциплину на уроке; – применять	Учителя-предметники могут оказать помощь по вопросам организации урока, внеурочного занятия, по проверке тетрадей и выставлению оценок. Классные руководители могут	В течение учебног о года.	Следует чаще обращаться к коллегам с различными вопросами по возникающим сложностям. Это поможет преодолеть все трудности адаптации.

	педагогические технологии; – оценивать устные и письменные ответы учащихся; – следить за успеваемостью учащихся; – работа с документацией; – выставление четвертных и годовых оценок и т.д.	дать советы по организации внеурочных мероприятий, поделиться опытом работы со «сложными» детьми, семьями.		
Педагогический рост (развитие)	– Участие в семинарах, обсуждениях, встречах; – взаимопосещение уроков; – участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; – прохождение курсовой подготовки и т.д.	Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой к выступлениям на различных мероприятиях, а также советует посещать различные курсы повышения квалификации.	В течение учебного года.	Следует как можно чаще участвовать в семинарах, форумах, конкурсах, а также своевременно проходить курсовую подготовку.
Формирование	– Применять на уроках различные	Учителя-предметники могут	В течение	Инициативу, присутствия на

собственной системы работы с учащимися	педагогические технологии и методы; – посещать уроки других учителей и перенимать их методы работы; – применение собственного разработанного проекта, связанного с внеурочной деятельностью учащихся.	предложить наставляемому специалисту посетить их урок; также коллеги могут поделиться личным опытом.	учебног о года.	уроках коллег; креативность в профессии, чтобы уметь применять различные педагогические технологии и привносить свое в учебную деятельность.
---	--	--	----------------------------	--