**Программа**

**«Школа наставничества»**

Разработана ведущими педагогами

 МАОУ «Средняя школа №12 города Ельца»

под руководством

 учителя высшей категории

Кондрашиной О. А.

**2019-2022 гг.**

**Пояснительная записка**

В современных условиях профессионального образования недостаточное внимание уделяется практико - ориентированной подготовке будущих специалистов. 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. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

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 учителя 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. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

**1.Цель программы:**обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога; создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

**2. Задачи программы:**

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

**3. Планируемые результаты** **Программы:**

1. Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
2. Совершенствование системы методической работы;
3. Повышение качества образования;
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

**4. Индикативные показатели Программы:**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать воспитательную систему.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

**5. Организация работы по программе:**

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

5.1. Основные направления работы по реализации Программы

1. ***Составление планов работы с молодыми специалистами.***

План работы включает:

* создание оптимальных условий для успешной работы
* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. ***Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.***

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. ***Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.***

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4 . ***Составление плана работы молодого специалиста.***

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. ***Работа по Программе «Школа наставничества» – составная часть методической службы.***

***2. Этапы реализации Программы:***

– 1 этап – диагностический

– 2 этап – самостоятельный творческий поиск

– 3 этап – оценочно-рефлексивный

***I этап (1 год работы)***

***Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»***

Знакомство с учителем.

1. Организационные мероприятия:
* собеседование с молодым специалистом;
* знакомство с традициями школы;
* выбор и назначение наставников.
1. Диагностика умений и навыков молодого учителя.
2. Заполнение информационной карточки.
3. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.
4. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.

август

1. 2.Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.
2. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства «Просвещения», локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ.
3. Знакомство с УМК, предметными программами.
4. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.

сентябрь

1. 3.Посвящение в учителя

Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя

октябрь

1. 4.Современный урок. Требования к организации.
2. Методические требования к уроку.
3. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».
4. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.
5. Соответствие методов обучения формам организации уроков.
6. Примерная схема тематического плана урока.
7. Неделя открытых уроков.
8. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.

*Практикум* «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»

ноябрь

1. 5.Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.
2. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.
3. Нормы оценивания учебной деятельности*.*
4. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.
5. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований
6. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.

*Практикум* «Организация дифференцированного подхода к учащимся»

Декабрь

1. 6.Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.
2. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций
3. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.
4. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»

*Психологические тренинги* «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»

февраль

1. 7 Самообразование учителя – лучшее обучение.
2. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)
3. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста

апрель

1. 8.Бенефис молодого учителя.
2. Творческий отчёт молодых педагогов.
3. Творческий отчет учителя-наставника.

*Круглый стол* «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»

май

1. 9.Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.

Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.

В течение года

***II этап (2 год работы)***

***Тема «Самостоятельный творческий поиск»***

1.Реализация программы «Школы молодого специалиста»

Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами

Август

2.Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации

Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.

Сентябрь

3.Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся:

4.Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса):

5.Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы.

6.Структура плана воспитательной работы классного руководителя*.*

7.Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.

1. Классный час как урок взаимопонимания.

Октябрь

1.Современные образовательные технологии:

* *Круглый стол* «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»
* *Практикум* «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»

Ноябрь – Декабрь

1.Основы целеполагания урока. Самоанализ урока:

* Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока.
* Самоанализ по качеству цели и задач урока.
* Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока.Памятка для проведения самоанализа урока.

2.Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.

Январь – Февраль

1.Анализ урока.

2.Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока

3.Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации

Март

1.Методическая выставка достижений молодого учителя.

2.Динамика роста профессионализма молодого учителя:

* открытые уроки;
* выступления-презентации на педсовете по теме самообразования;
* методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности);
* представление молодого учителя наставником.

3.*Круглый стол* «Компетенции и компетентность»

Апрель–Май

1..Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.

2.Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.

В течение года

***III этап (3 год работы)***

***Тема «Выбор индивидуальной линии****»*

1.Реализация программы «Школы молодого специалиста»

Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами

Август

1. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации

Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.

Сентябрь

1.Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.

2.Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.

3.Портфолио аттестуемого

Октябрь – ноябрь

1.Нестандартные формы урока.

2.Использование информационных технологий.

3.Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков.

4.Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.

Декабрь

1.Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.

2.Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету.

3.Система работы с одаренными детьми.

4.Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся.

5.Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.

Февраль – март

1.Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.

2.Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.

3.Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.

Апрель

1.Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития. Подведение итогов работы «Школы наставничества»:

2.Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя».

3.Анализ карьерных перспектив молодого учителя.

4.*Практикум* «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»

5.*Конференция* «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».

Май

1. Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.

2.Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.

В течение года

***3. Планируемые результаты Программы:***

1. Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
2. Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
3. Повышение качества образования.
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

***4. Индикативные показатели Программы:***

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, урок.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД учащихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

***5. Организация работы по программе:***

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

**Параметры:**

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

1)​ вхождение в профессиональное образовательное пространство,

1)​ профессиональное самоопределение,

3)​ творческая самореализация,

4)​ проектирование профессиональной карьеры,

5)​ вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

6)самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

|  |  |
| --- | --- |
| **Направления** | **Содержание направления** |
| Профессионализация | Становление новых качеств профессионала с опорой на лучшие традиции старшего поколения.  |
| Социализация | Появление новых качеств личности. |

 **Ведущие направления** в становлении учителя:

1. Становление молодого учителя и с профессиональной позиции.
2. Саморазвитие развития личности педагога.

**Основной подход**в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется 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: