

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Пышминского городского округа
«Черемышская средняя общеобразовательная школа»
(МБОУ ПГО «Черемышская СОШ»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ПГО
«Черемышская СОШ»
Н.Л. Алексеева
Приказ № 85/4-ОД от 31.08.2022 г.



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

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 одновременное освоение молодым педагогом 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 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)

Параметры

Программа должна помочь становлению молодого педагога 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.

Можно выделить два ведущих направления в становлении учителя:

| Направления | Содержание направления |
|--------------------|---|
| профессионализация | Появление новых качеств профессионала и именно здесь профессионализация молодому учителю необходимо наставничество. |
| социализация | Появление новых качеств личности |

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого учителя и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

– адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя.

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

Задачи программы:

– активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть учителем

– организация внутришкольной методической работы с молодым учителем.

– организация наставничества по различным направлениям с молодым учителем.

– ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

– адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

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:

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.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения; - знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь; оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

ПЛАН РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

| Месяц | Содержание работы | Кол-во часов |
|--------------|---|--------------|
| Сентябрь | Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса | 1 |
| | Выполнение требований оформления классного журнала, журналов внеурочной деятельности | 1 |
| Октябрь | Час общения "Основные проблемы молодого учителя" | 1 |
| | Практикум по разработке рабочей программы и планов воспитательной работы (при необходимости) | 1 |
| | Практическое занятие "Как работать с тетрадями и дневниками учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей" | 1 |
| Ноябрь | Консультация "Современный урок: структура и конструирование" | 1 |
| Декабрь | Практическое занятие "Анализ урока" | 1 |
| | Посещение уроков наставника и других учителей и их структурный анализ | 3 |
| Январь | Консультация "Эффективность урока — результат организации активной деятельности учащихся" | 1 |
| | Семинар "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе" | 2 |
| Февраль | Посещение уроков у молодого специалиста | 2 |
| | Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока" | |
| Март | Практическое занятие "Организация индивидуальной работы с учащимися" (посещение уроков молодого учителя, самоанализ уроков) | 3 |
| | Час психологии. "Проблемы дисциплины на уроках" | 2 |
| | Практикум по решению педагогических ситуаций | |
| Апрель | Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями" | 1 |
| Май | Подведение итогов работы, презентация достижений молодого учителя на заседании ШМОГ. | 3 |
| Всего | | 24 |

**Критерии оценивания педагогической деятельности
молодого учителя - учителем наставником**

| № | Показатели | Владеют в достаточной степени | Скорее владеют | Затрудняются ответить | Не владеют |
|--|---|-------------------------------|----------------|-----------------------|------------|
| 1. Теоретическая готовность к практике преподавания | | | | | |
| 1 | Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине | | | | |
| 2 | Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки | | | | |
| 3 | Свободное владение материалом урока | | | | |
| 2. Методическая готовность к практике преподавания | | | | | |
| 1 | Умение самостоятельно составлять конспект урока | | | | |
| 2 | Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме | | | | |
| 3 | Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос) | | | | |
| 4 | Умение объективно оценивать ответ учащегося | | | | |
| 5 | Умение применять разнообразные методы изложения нового материала | | | | |
| 6 | Умение использовать технологии активного обучения | | | | |
| 7 | Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока | | | | |
| 8 | Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке | | | | |
| 9 | Умение стимулировать учащихся у выполнению домашнего задания | | | | |
| 3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 1 | Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность | | | | |
| 2 | Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке | | | | |
| 3 | Владение вербальными и невербальными средствами общения | | | | |
| 4 | Наличие чувства уверенности в себе | | | | |
| 4. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя | | | | | |
| 1 | Положительное отношение к профессии | | | | |
| 2 | Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с НИМИ | | | | |
| 3 | Анализ и самоанализ результатов деятельности | | | | |
| 5. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством | | | | | |
| 1 | Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность | | | | |
| 2 | Умение выделять основные единицы или блоки знаний | | | | |
| 3 | Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала | | | | |
| 4 | Владение различными методами и технологиями обучения | | | | |
| 5 | Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций | | | | |
| 6 | Владение технологией внеклассной работы с учащимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы | | | | |
| 7 | Творческая организация работы. Проектная, | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время | | | | |
| 8 | Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса | | | | |
| 9 | Владение проектировочными и конструктивными умениями | | | | |
| 6. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя | | | | | |
| 1 | Уровень решения профессиональных задач | | | | |
| 2 | Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности | | | | |
| 3 | Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ | | | | |