



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ №29
г. Сызрани
Шапошникова М.А.

Программа

наставничества «Первые шаги в профессию»

ФИО наставляемого: Сушкова Анастасия Андреевна,
Учитель начальных классов (стаж работы в должности 1 год)

ФИО наставника: Сорокина Юлия Сергеевна,
учитель начальных классов (стаж работы в должности 15 лет)

Роль наставничества: учитель (предметник)/ воспитатель

1. Пояснительная записка

Цель программы: организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Сроки реализации программы: 1 год

Ожидаемые результаты

для наставляемого:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

-повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикации, методические разработки, дидактические материалы);

-участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.

для наставника:

-эффективный способ самореализации;

-достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

-успешная адаптация молодых специалистов.

Основные направления программы.

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

4. Разработка и обсуждение планирования.

5.Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.

6. Ознакомление педагогов с новинками учебно - методической и справочной литературы.

Формы работы.

Групповые:

1. Школа молодого педагога.

2. Участие в работе методического объединения.

3. Участие в работе творческих мастерских.

4. Участие во временном творческом коллективе.

5. Обучение изготовлению дидактического и методического материала.

6. Диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность.

Индивидуальные:

1. Посещение занятий опытных педагогов или педагогов данной творческой направленности.

2. Самообразование.

3. Разработка календарно-тематического плана.

4. Начало работы над программой.

5. Беседы.

6. Индивидуальная работа с опытными педагогами.

7. Изучение методической литературы.

8. Анализ собственной деятельности.

Этапы работы.

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** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Этап 2 (первый-второй год).

Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога. Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется куратор наставничества.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста;

- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом).

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

(второй год)

Планирование и организация работы по предмету	Работа со школьной документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Сроки
<p>Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование).</p>	<p>Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, ООП. Требования к поурочному плану.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий.</p>	<p>август</p>
<p>Беседа: Организация индивидуальных</p>	<p>Формирование умения разрабатывать и</p>	<p>Посещение мероприятий молодого учителя с</p>	<p>сентябрь</p>

<p>занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; Анализ педагогических ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене;</p>	<p>реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся</p>	<p>целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>	
<p>Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся;</p>	<p>Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда; Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов. Посещение мероприятий молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи..</p>	<p>октябрь</p>
<p>Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей.</p>	<p>Составление аналитических справок. Структура учебного проекта.</p>	<p>Поурочные планы. Проверка выполнения программы.</p>	<p>ноябрь</p>
<p>Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам.</p>	<p>Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока;</p>	<p>Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы; Посещение</p>	<p>декабрь</p>

	<p>Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе";</p>	<p>уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>	
<p>Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; март Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала</p>	<p>Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения.</p>	<p>Наставничество, самообразование, Посещение уроков.</p>	<p>февраль</p>
<p>Практическое занятие: Введение в активные методы обучения; Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования)</p>	<p>Содержание формы и методы работы педагога с родителями</p>	<p>Наставничество, самообразование,</p>	<p>Март апрель</p>
<p>Выступление молодого специалиста на ШМО. выставка достижений учителя;</p>		<p>Анкетирование: Профессиональные затруднения. комфортности нахождения в коллективе; Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом</p>	<p>Май</p>

		<p>наставником; 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.</p>	
--	--	--	--