

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Рабочая программа наставничества «Педагог-педагог» разработана в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 NP-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися".

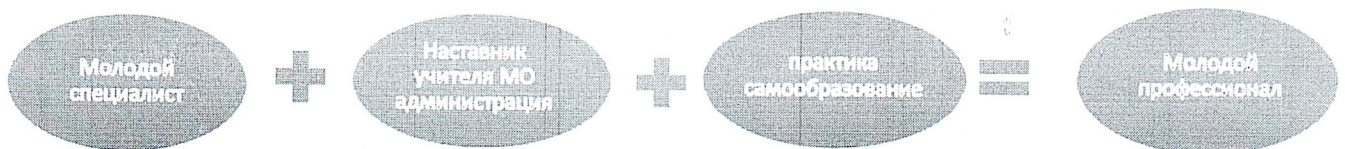
В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

В связи с внедрением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС современной школе необходим грамотный специалист, обладающий профессиональными компетенциями, сформированной системой ценностей, готовый к реализации программ обучения и воспитания. Невозможно стать профессионалом имея лишь теоретические знания. Система наставничества призвана оказать практическую помощь молодому специалисту, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, создать ситуацию успешности работы начинающего педагога. Опыт педагога – наставника поможет отследить динамику роста молодого специалиста, поможет в решении практических и теоретических задач, вызывающих затруднения.

Становление педагога – достаточно сложный процесс в социальном, в психологическом и в профессиональном плане. В этот период наиболее

четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов, как внутренних, так и внешних. Учреждение образования – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Модель работы с молодым специалистом



Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Целью программы наставничества является создание условий для максимально полного раскрытия потенциала молодого специалиста для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи программы:

- создать психологически комфортную среду для адаптации молодого педагога к осуществлению профессиональной деятельности;
- оказать практическую помощь при возникновении трудностей связанных с выполнением должностных обязанностей, в том числе с написанием программ учебных предметов, планов воспитательной работы, ведением документации, заполнением электронного журнала, организацией работы на различных образовательных платформах;
- ориентировать молодого специалиста на использование передового опыта, отслеживание собственного профессионального роста;
- познакомить с традициями образовательной организации.

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, а затем анализировать их.

Формы и методы работы наставника с молодым специалистом:

- индивидуальное консультирование;
- взаимное посещение уроков (не реже 2 раз в месяц);
- включение в работу педагогических сообществ, семинаров, мастер-классов.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования.

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Этапы профессионального становления молодого специалиста

- I. **этап – стажировка** (первый год работы). Молодой педагог осознает свои возможности как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, их родителей, всего коллектива ОУ. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Осознание недостаточного владения содержанием работы с детьми заставляет его заняться самообразованием.
- II. **этап - развивающий**. Идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов воздействия на группу детей в процессе воспитательно-образовательной работы, вырабатывается свой стиль в работе, появляется интерес к опыту коллег.
- III. **этап - 4-5-й год работы**. В деятельности педагога начинает складываться система.
- IV. **этап - совершенствование**, саморазвитие, освоение новых педагогических технологий.

Этапы реализации программы наставничества

Первый этап Адаптационный первый год

- Определение круга обязанностей и полномочий стажера
- Проведение диагностики профессиональных затруднений
- Выявление недостатков в умениях и навыках стажера
- Выработка программы адаптации молодого учителя

Второй этап Основной второй- третий год

- Разработка и реализация программы адаптации
- Корректировка профессиональных умений стажера
- Выстраивание программы самосовершенствования

Третий этап Оценочно- рефлексивный четвертый- пятый год

- Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога
- Определение степени готовности к выполнению функциональных обязанностей
- Становление системы работы

Четвертый этап Совершенствование

- Саморазвитие молодого учителя
- Освоение новых педагогических технологий

Этапы реализации программы

1 год

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1.	Выявление профессиональных проблем МС.	Осуществление диагностических процедур(анкетирование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого педагога
2.	Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста. Правила оформления электронного журнала, ведение документации классного руководителя, дневников учащихся.	Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения электронного журнала.	Компетентность молодого педагога в заполнении школьной документации.
3.	Проектирование уроков в контексте требований нового ФГОС.	Консультация по работе с конструктором программ	Компетентность в молодого педагога в проектировании программы и уроков
4.	Поурочный план. Примерное содержание разделов поурочного плана.	Помощь в планировании каждого этапа урока. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока.	Компетентность в молодого педагога проектировании и анализе урока.
5.	Ознакомление с Профстандартом педагога.	Помощь в разработке программы индивидуального профессионального саморазвития педагога.	Наличие программы индивидуального профессионального саморазвития.
6.	Современное учебное занятие в условиях введения обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО.	Помощь в планировании уроков в соответствии с современными требованиями.	Компетентность молодого педагога в проектировании современного занятия
7.	Как провести самоанализ урока?	Помощь в проведении анализа урока.	Предоставление самоанализов уроков, посещенных учителями-предметниками.
8.	Освоение современных образовательных технологий.	Помощь в проектировании урока с использованием конкретных технологий обучения.	Умение молодого педагога использовать широкий арсенал

			современных методов и технологий обучения.
9.	Формирование позитивного имиджа педагога.	Подборка материалов по вопросам педэтики, культуры.	Умение культурно общаться с педагогами, родителями, обучающимися.
10.	Мониторинг профессионального роста.	Подбор диагностики. Осуществление мониторинга.	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого педагога.
11.	Итоги реализации программы.	Помощь в подготовке отчёта молодого педагога	Отчёт молодого педагога

Содержание деятельности наставника:

1. Организация взаимодействия на условиях уважения и доверия, совместное планирование деятельности;
2. Диагностика затруднений молодого специалиста, выбор наиболее действенных форм помощи, проведение индивидуальных консультаций;
3. Посещение уроков, в том числе и взаимное;
4. Помощь в организации учебно-воспитательной работы;
5. Вовлечение в работу ШМО, помощь в определении темы по самообразованию, знакомство с передовым педагогическим опытом, формировать у начинающего учителя потребность в непрерывном самообразовании;
6. Ознакомление с ведением бумажной и электронной документации, практическая помощь при возникновении затруднений;
7. Знакомство с традициями и обычаями школы, приобщение к корпоративной культуре;
8. Организация отслеживания динамики роста молодого специалиста.

Планируемые результаты программы наставничества:

1. Повышение уровня удовлетворенности педагога собственной деятельностью;
2. Рост успеваемости и улучшения поведения в классе молодого специалиста;
3. Повышение мотивации к самосовершенствованию, рост числа продуктов педагогической деятельности;
4. Отсутствие или уменьшение числа конфликтов с родителями, случаев нарушения внутреннего распорядка;
5. Желание молодого специалиста продолжить педагогическую

деятельность в данном образовательном учреждении.