

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
основная общеобразовательная школа № 12 имени М.В. Яковенко
пос. Шмидта городского округа Новокуйбышевск Самарской области

446219, Россия, Самарская область, г. Новокуйбышевск, пос. Шмидта, ул. Школьная, д. 4
телефон 884635 31768, электронная почта sch12_nkb@samara.edu.ru
(ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск)

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
протокол № 8
от 26.08.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ГБОУ ООШ № 12
пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск
№ 72-од
от 26.08.2021 г.
_____ Е.Б. Забоева

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск**

Срок реализации 3 года

Пояснительная записка

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. В ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, наставника и работодателя.

Целевые группы реализации программы наставничества в ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск: педагоги.

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск в данной целевой модели наставничества приоритетными являются следующие формы наставничества: «учитель–учитель».

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 педагога 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 стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Цель программы: обеспечение постепенного вовлечения молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь педагогу, опираясь в 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;
5. Вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
6. Улучшить показатели в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
7. Подготовить наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
8. Создавать психологически комфортную среду для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала всех участников образовательных отношений в рамках персонализации и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

9. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Планируемые результаты Программы:

1. совершенствование системы методической работы;
2. повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса;
3. улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
4. плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
5. адаптация молодого учителя в новом педагогическом коллективе;
6. измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов из сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
7. рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
8. снижение показателей неуспеваемости учащихся;
9. практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
10. формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
11. рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях молодых специалистов;
12. повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров всех участников образовательного процесса;
13. снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения педагогов.

Индикативные показатели Программы «Учитель-учитель»:

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 обучающихся;
7. становление молодого учителя как учителя-профессионала;
8. повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

Организация работы по программе в рамках реализации форм «Учитель-учитель»

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

Основные направления работы по реализации Программы

1. Составление планов работы с молодыми специалистами.

- 1) Создание оптимальных условий для успешной работы
- 2) Проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- 3) Оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- 4) 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 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 быстрой 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 наставничества – составная часть методической службы.

2. Этапы реализации Программы:

1 этап – диагностический

2 этап – самостоятельный творческий поиск

3 этап – оценочно-рефлексивный

1 этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха обучающихся»

| № | Тема | Рассматриваемые вопросы | Дата |
|----|---|--|--------------------|
| 1. | Знакомство с учителем | 1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> • Собеседование с молодым специалистом; • Знакомство с традициями школы; • Выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3. Заполнение информационной карточки. 4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. | Август 2021 год |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | 1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, положение о дежурстве. 2. Знакомство с УМК, предметными программами. 3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов. | сентябрь |
| 3. | Посвящение учителя | Традиционное посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя | октябрь |
| 4. | Современный урок. Требования корганизации. | 1. Методические требования к уроку. 2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 4. Соответствие методов обучения формам организации уроков. 5. Примерная схема тематического плана урока. 6. Посещение уроков молодыми специалистами опытных педагогов 7. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. | Ноябрь март |
| 5 | Оценивание для обучения и оценивание обученности | 1. Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика. 2. Нормы оценивания учебной деятельности. 3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4. 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, бланка анализа проведенных контрольных работ и мониторинговых исследований 5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. | Декабрь |

| | | | |
|---|---|--|------------------|
| 6 | Социально-эмоциональноеразвитие. Функция общения | 1. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 2. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия Методика проведения родительского собрания», Круглый стол <i>Психологические тренинги</i> «Анализ педагогических ситуаций» | февраль |
| 7 | | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимыхрекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д. | В течениегода |

2 этап (2 год работы)
Тема «Самостоятельный творческий поиск»

| № | Тема | Краткий обзор рассматриваемых вопросов | Дата |
|----|--|--|------------------------|
| 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. | 1. 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). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 5. Классный час как урок взаимопонимания. | Октябрь |
| 4. | Современные образовательные технологии | <i>Круглый стол</i> «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель раскрытия потенциала личности» | сентябрь – март |
| 5. | Основы целеполагания урока Самоанализ урока. | 1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценки урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализ урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4. Посещение уроков молодого учителя администрацией и учителем-наставником с целью оказания методической помощи. | Январь – Февраль |
| 6. | Анализ урока. | 1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока | Март |
| 7. | Методическая выставка достижений молодого учителя. | 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. | Апрель – Май |
| 8. | | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д. | В течение года |

3 этап (3год работы)
Тема «Выбор индивидуальной линии»

| № | Тема | Краткий обзор рассматриваемых вопросов | Дата |
|----|---|---|-------------------|
| 1. | Реализация программы | 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 | Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми. | 1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Система работы с одаренными детьми. 3. Определение «одарённые дети», «высокомотивированные дети». Качества педагога, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности обучающихся. | Декабрь - март |
| 4 | Повышение квалификации и профессиональная переподготовка. | 1. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 2. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы. | Апрель |
| 5 | Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития. | Подведение итогов работы: • Портфолио молодого учителя. • Анализ перспектив молодого учителя. <i>Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»</i> | Май |
| | | Выявление педагогических проблем молодого учителя, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д. | В течение года |