**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**Самарской области средняя общеобразовательная школа железнодорожная станция Звезда муниципального района Безенчукский Самарской области**

**Программа наставничества**

**Модуль «Учитель - учитель»**

**Срок реализации – 3 года**

**Программа разработана**

учителем начальных классов

ГБОУ СОШ ж.-д. ст. Звезда

Акимовой Ольгой Юрьевной

**ж.-д.ст. Звезда, 2023 год**

**Пояснительная записка**

К сожалению, в современных условиях профессионального образования недостаточное внимание уделяется практико - ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускники педагогических вузов, колледжей вынуждены в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. 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 процессе разработки программы наставничества затронуты 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. Программа наставничества интегрируется

с реализацией региональных проектов национального проекта «Образование»:«Молодые профессионалы» .

**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 молодого специалиста 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 информационно-методического центра 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.***

В числе форм наставничества используется «учитель – учитель». Рекомендуемые технологии: супервизии – индивидуальное, личное наставничество. 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»***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тема | Краткий обзор рассматриваемых  вопросов | Дата |
| 1. 1. | Знакомство с учителем. | 1. Организационные мероприятия:    * 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 |
| 1. 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 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. 2. Знакомство с УМК, предметными программами. 3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов. | Сентябрь |
|  |  | 1. Беседа по теме: «Организация работы на уроке с различными категориями учащихся. Индивидуальная работа» |  |
| 1. 3. | Посвящение в учителя | Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя | октябрь |
|  |  | 1. Беседа по теме: «Проблемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся» |  |
| 1. 4. | Современный урок. Требования к организации. | 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. Теоретическое занятие по теме: «Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика». 7. 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. | 1. Оценивание знаний учащихся: 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, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований 5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. 6. Посещение уроков наставника с целью изучения системы работы педагога.   *Практикум* «Занятие по систематизации наработок профессиональной деятельности молодого учителя Борзенковой О.В.» | Декабрь |
| 1. 6. | Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке. | 1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. 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 |
|  | Самообразование учителя – лучшее обучение. | 1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста | март-апрель |
| 1. 7. | Бенефис молодого учителя. | 1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника. | май |
| 1. 8. |  | Выявление педагогических проблем молодого учителя, выработка необходимых рекомендаций.  Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года |

***II 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 молодым специалистом | Август |
| 1. 2. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации | Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. | Сентябрь |
| 1. 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 |
| 1. 4. | 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. 5. | Основы целеполагания урока. Самоанализ урока. | 1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока.Памятка для проведения самоанализа урока. 4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи. | Январь – Февраль |
| 1. 6. | Анализ урока. | 1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации | Март |
| 1. 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.   *Круглый стол* «Компетенции и компетентность» | Апрель–Май |
| 1. 8. |  | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.  Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года |

***III этап (3 год работы)***

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тема | Краткий обзор рассматриваемых вопросов | Дата |
| 1. | Реализация программы «Школы молодого специалиста» | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами | Август |
| 1. 2. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации | Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. | Сентябрь |
| 1. 3. | Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников. | 1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого | Октябрь – ноябрь |
| 1. 4. | Нестандартные формы урока.  Использование информационных технологий. | 1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта. | Декабрь |
| 1. 5. | 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», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов. | Февраль – март |
| 1. 6 | 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 |
| 1. 7 | Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития. | Подведение итогов работы «Школы наставничества»:   * Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя». * Анализ карьерных перспектив молодого учителя.   *Практикум* «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»  *Конференция* «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». | Май |
| 1. 8 |  | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.  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.