

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа с. Осиновая Речка
Хабаровского муниципального района
Хабаровского края

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
*по работе с молодыми и вновь прибывшими
специалистами*
МБОУ СОШ с. Осиновая Речка
Хабаровского муниципального района
Хабаровского края
«СТУПЕНЬКИ К УСПЕХУ»
на 2019-2023 год



2019-2023

Содержание

| | |
|--|---------|
| 1. Паспорт программы..... | стр.3 |
| 2. Введение..... | стр.4 |
| 3. Цели и задачи программы..... | стр.5 |
| 4. Принципы реализации..... | стр.5 |
| 5. Этапы реализации..... | стр.5 |
| 6. Ожидаемые результаты..... | стр.5 |
| 7. Структурные элементы реализации программы..... | стр.6 |
| 8. Основные направления реализации программы..... | стр.6 |
| 9. Алгоритм действий структурных элементов наставничества..... | стр.7 |
| 10. План работы «Введение в должность» 1 этап (1 год работы)..... | стр.8 |
| 11. План работы «Самостоятельный творческий поиск». 2 этап (2 год)..... | стр.10 |
| 12. План работы «Выбор индивидуальной линии».3 этап (3 год работы)..... | стр.11 |
| 13. Система профессиональных компетентностей молодого учителя..... | стр.12 |
| 14. Закрепление за молодым педагогом учителя- наставника..... | стр. 13 |
| 15. Взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений..... | стр.13 |
| 16. Примерный план работы администрации и мо с молодыми учителями...стр. | 14 |
| 17. Примерный план работы наставника и молодого специалиста..... | стр.15 |
| 18. Заключение..... | стр.16 |

1.Паспорт программы

| | | |
|-----|--|---|
| 1. | Полное наименование программы | Программа работы с молодыми специалистами «СТУПЕНЬКИ К УСПЕХУ» |
| 2. | Название учреждения | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с.Осиновая Речка Хабаровского муниципального района Хабаровского края |
| 3. | Руководитель | Мироманова Ольга Ивановна– директор школы |
| 4. | Адрес учреждения | (680572), Российская Федерация, Хабаровский край, Хабаровский муниципальный район, село Осиновая Речка Ул. 40 лет Победы, 5 |
| 5. | Телефон, факс, электронный адрес, сайт школы | Телефон: (8-4212) 49-46-31, Тел./факс: (8-4212) 49-46-31 Электронный адрес: o_rechka_s@mail.ru Официальный сайт школы: https://mou-osinov.ippk.ru/ |
| 6. | Сроки реализации программы | 2019 - 2023 гг. |
| 7. | Этапы реализации программы | 1 этап – диагностический 2 этап – самостоятельный творческий поиск 3 этап – оценочно-рефлексивный |
| 8. | Цель программы | Создание условий для самореализации молодых специалистов, приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе. |
| 9. | Задачи программы | Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. Оказать помощь молодому педагогу в осуществлении учебно-воспитательного процесса с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. |
| 10. | Ожидаемые результаты | Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста. Развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы. Сформированность профессиональных приоритетов и потребности в профессиональном развитии у молодых педагогов. Повышение уровня профессиональных компетенций начинающего педагога, повышение качества преподавания предмета. |

2. Введение .

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и 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. Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряет знания, полученные в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства. Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно- коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Учреждение в сфере 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.

Работа с молодыми специалистами — это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых педагогов в процесс освоения должностного функционала, приобретения и совершенствования практических навыков обучения и воспитания.

Актуальность Программы продиктована необходимостью сохранения и развития научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей. Программа решает еще одну актуальную проблему - популяризации высокой миссии педагога, что способствует закреплению молодых педагогических работников в профессии, создает потребность в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

В Программе используются следующие понятия:

Молодой специалист – учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Вновь прибывший педагог (учитель, специалист) – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в школу.

Наставничество - форма профессионального становления молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качеств персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, дальнейшее профессиональное развитие;

Наставник - высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, постоянно развивающий свой творческий потенциал, находящийся в научном педагогическом поиске, совершенствующий свои формы и методы работы, осуществляющий межличностное общение с коллегами, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре, способствующий скорейшему их профессиональному развитию.

3.Цели и задачи Программы.

Цель Программы: создание условий для оказания научно-методической, психологической помощи молодым специалистам в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями путём ознакомления с существующими в школе методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики, организации его обучения и самообразования.

Задачи Программы:

- 1.Создание условий для становления квалифицированных и компетентных в своей профессиональной области работников путем повышения общедидактического и научно-методического уровня молодых специалистов, приобретения и совершенствования индивидуальных профессиональных навыков, формирования индивидуального стиля творческой деятельности.
- 2.Организация быстрой адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой педагогической деятельности.
- Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
- 3.Создание условий для развития потребности и мотивации молодых специалистов в непрерывном профессиональном развитии и самообразовании.
- 4.Развитие кадрового потенциала школы и формирование мотивации молодых специалистов к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
- 5.Повышение значимости педагогического труда и престижа профессии педагога.

4.Принципы реализации Программы:

- 1.**Обязательности** - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в организации вне зависимости от должности и направления деятельности;
2. **Индивидуальности** - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;
- 3.**Сотрудничества и диалога** - создание в ходе занятий атмосферы доброжелательности;
- 4.**Непрерывности** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет;
- 5.**Эффективности** - системная оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

5.Этапы реализации программы.

Этапами реализации программы являются:

- 1 **этап:** введение в должность (первый год работы в школе);
- 2 **этап:** профессиональное саморазвитие молодого специалиста (второй и третий годы работы в школе);
- 3 **этап:** аналитико-прогностический - анализ выполнения индивидуальной программы (плана) профессионального саморазвития молодого педагога, диагностика профессиональных затруднений, прогнозирование нового этапа профессионального развития молодого специалиста (апрель - май третьего года работы в школе).

6.Ожидаемые результаты

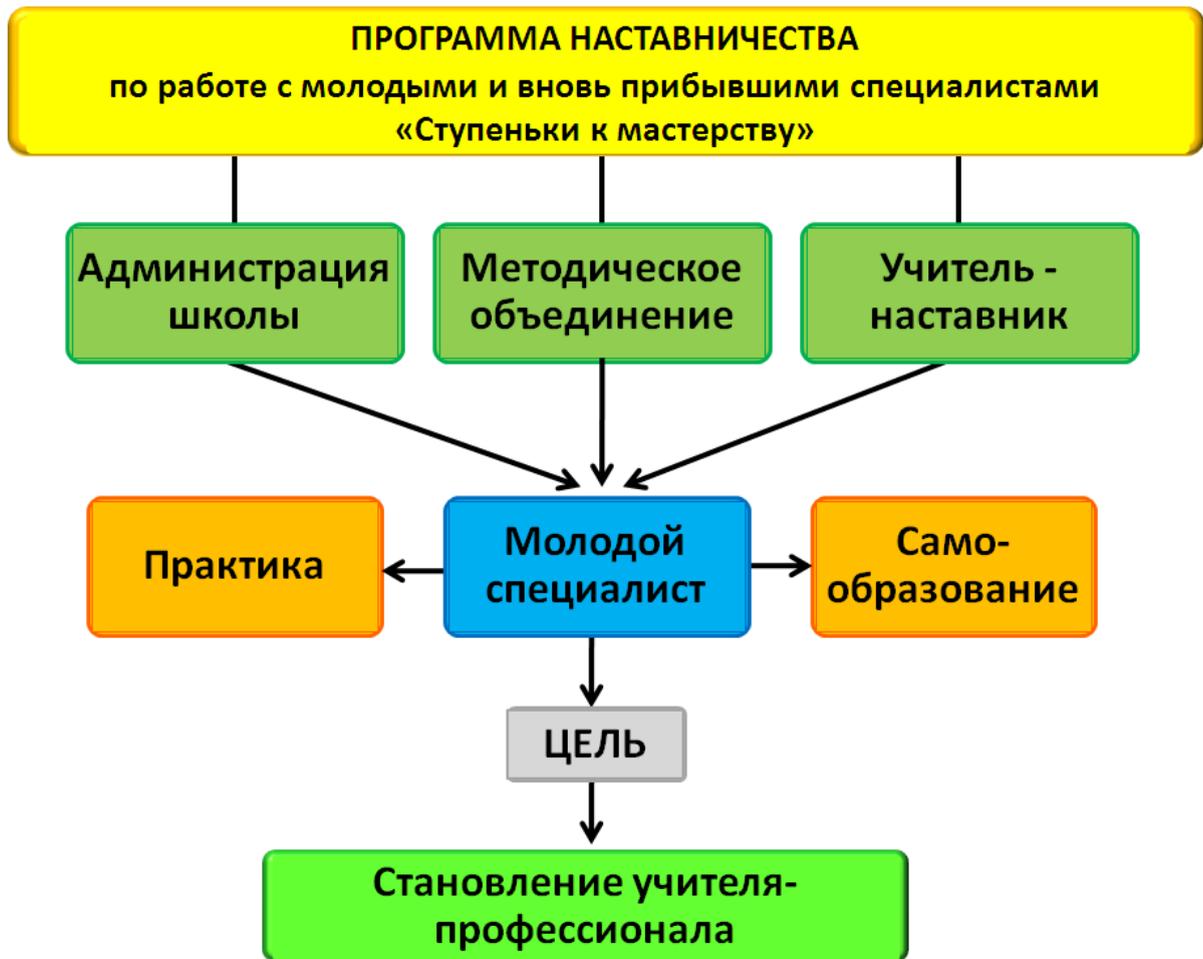
Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.

Развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы.

Сформированность у молодых педагогов профессиональных приоритетов и потребности в профессиональном развитии.

Повышение уровня профессиональных компетенций начинающего педагога, повышение качества преподавания предмета.

7. Структурные элементы реализации программы



8. Основные направления реализации программы всеми структурными элементами



9. Алгоритм действий структурных элементов наставничества

9.1 Администрация школы

Директор школы:

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
- разъясняет ему права и обязанности учителя;
- определяет должностные обязанности;
- назначает из лучших учителей наставника;
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов;
- проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.

Завуч по учебной работе:

- определяет рабочее место педагога, знакомит молодого специалиста с условиями работы,
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся;
- расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег,
- совместно с наставником посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом,
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности, с требованиями по заполнению школьной документации.

9.2 Методическое объединение учителей начальных классов

Руководитель:

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
- проводит с ним индивидуальные собеседования по вопросам методики преподавания;
- знакомит с учителями- предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами по которым работают учителя; знакомит с планом работы МО;
- привлекает к участию в педагогических конференциях, конкурсах, педагогических чтениях, практических семинарах-тренингах, круглых столах, педагогических консилиумах

9.3 Учитель - наставник

● Наставник:

- совместно с молодым специалистом составляет план профессионального развития стажера (план самообразования);
- учит разрабатывать рабочую программу по предмету, составлять календарно-тематическое планирование, рекомендует необходимую для работы литературу;
- вместе с молодым специалистом посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
- привлекает к разработке различного рода учебно-методической документации;
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников,
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у стажера и проводит их анализ.

**10. План работы «Введение в должность»
1 этап (1 год работы):**

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

| № | Тема | Краткий обзор вопросов | Срок |
|----|---|--|---------------------|
| 1. | Знакомство с учителем. | <p>Организационные мероприятия: собеседование с молодым специалистом; знакомство с традициями школы; выбор и назначение наставников. Диагностика умений и навыков молодого учителя. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора.</p> | Август, сентябрь |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | <p>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. Знакомство с УМК, предметными программами. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов. Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.</p> | сентябрь |
| 3. | Посвящение в учителя | Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя | октябрь |
| 4. | Современный урок. Требования к организации. | <p>Методические требования к уроку. Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания»*. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. Примерная схема тематического плана урока. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»*.</p> | ноябрь |

| | | | |
|----|--|---|----------------|
| 5. | Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля. | Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. Нормы оценивания учебной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 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 Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. <i>Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»*</i> | Декабрь |
| 6. | Эмоциональная Устойчивость учителя. Функция | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 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» <i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»*</i> | февраль |
| 7. | Самообразование учителя—лучшее обучение. | Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста | апрель |
| 8. | Бенефис молодого учителя. | Творческий отчёт молодых педагогов. Творческий отчет учителя-наставника. Предоставление Портфолио учителя. | май |
| 9. | | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года |

**Тематика мастер-классов и практикумов может быть изменена в соответствии с запросами и потребностями молодых специалистов*

11. План работы «Самостоятельный творческий поиск».
2 этап (2 год работы)

| № | Тема | Краткий обзор вопросов | Срок |
|----|--|--|---------------------|
| 1. | Реализация программы «Ступеньки к успеху» | 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. | 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). Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. Основы составления психолого- педагогической характеристики класса и учащегося. Классный час - как урок взаимопонимания. | Октябрь |
| 4. | Современные образовательные технологии | <i>Круглый стол</i> «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»* <i>Практикум</i> «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»* | Ноябрь – Декабрь |
| 5. | Основы целеполагания урока. Самоанализ урока. | Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями- наставниками с целью оказания методической помощи. | Январь – Февраль |
| 6. | Анализ урока. | Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации | Март |
| 7. | Методическая выставка достижений молодого учителя. | Динамика роста профессионализма молодого учителя: <ul style="list-style-type: none"> ● открытые уроки; ● выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; ● методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); ● представление молодого учителя наставником. <i>Круглый стол</i> «Компетенции и компетентность»*. | Апрель– Май |
| | | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года |

**Тематика мастер-классов и практикумов может быть изменена в соответствии с запросами и потребностями молодых специалистов*

12. План работы «Выбор индивидуальной линии».
3 этап (3 год работы)

| № | Тема | Краткий обзор вопросов | Срок |
|----|---|---|------------------|
| 1. | Реализация программы «Ступеньки к успеху» | 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. | Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников. | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого | Октябрь – ноябрь |
| 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 |
| 5. | Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми. | Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одарёнными детьми. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно- исследовательской деятельности учащихся. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов. | В течение года |
| 6. | Предпрофильное обучение. Профориентация. | Программа предпрофильного обучения. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы. | В течение года |
| 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. <i>Практикум</i> «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности» <i>Конференция</i> «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». | В течение года |
| 8. | Участия и выступления | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года |

13. Система профессиональных компетентностей молодого учителя.

Для успешной реализации теоретических знаний на практике молодому специалисту предстоит овладеть целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса. Содержание этих компетентностей отражено в таблице.

| Компетентность | Содержание компетентности |
|---|---|
| Предметно-методологическая компетентность. | Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета. |
| Психолого-педагогическая компетентность. | Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития познавательных инструментов” ученика. |
| Компетентность в области валеологии образовательного процесса. | Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет). Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья. |
| Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидакт. оснащение образоват. процесса. | Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета. Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика. Владение методиками и технологиями медиа-образования. |
| Коммуникативная компетентность. | Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе “учитель-ученик” |
| Компетентность в области управления системой “учитель-ученик”. | Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса). |
| Компетентность в области управления системой “учитель-ученик”. | Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса). |
| Исследовательская компетентность. | Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций. |
| Компетентность в сфере трансляции собственного опыта. | Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах). |
| Акмеологическая компетентность. | Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста. |

Для успешного формирования профессиональной компетентности программой предусмотрен комплекс семинаров, круглых столов, практикумов. Это теоретические и практические занятия по психологии, педагогике, тренинги, тесты, открытые уроки, выставки педагогических находок. Итогом учебного года может быть самопрезентация молодых специалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности.

Работа программы наставничества направлена на ликвидацию трудностей, возникающих в области:

- правовой грамотности;
- организации учебно-воспитательного процесса;
- методики преподаваемых предметов;
- организации работы с классным коллективом и родителями обучающихся;
- самопрезентации, раскрытия творческого потенциала - психологической адаптации молодого педагога.

14. Закрепление за молодым педагогом учителя- наставника.

Также целью развития и совершенствования профессиональной компетентности за молодыми педагогами закрепляются опытные педагоги - наставники, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков, гибкостью в общении, имеющие богатый жизненный опыт, опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели в педагогической деятельности, обладающие способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности и работе школе:

| № п/п | Молодой специалист | | | Наставник | | |
|-------|------------------------------------|------------------------------|--|--------------------------------|------|---|
| | Ф. И. О. | Класс/ предмет | Образование | Ф. И. О. | Стаж | Квалификационная категория |
| 1 | Шишова Елизавета Михайловна | информатика | высшее | Дьяченко Людмила Николаевна | | высшая квалификационная категория |
| 2 | Рамазонава София Файзиловна | русский язык и литература | высшее | Кочнева Олеся Павловна | 35 | высшая квалификационная категория |
| 3 | Зыряева Екатерина Николаевна | начальная школа | Среднее профессиональ ное Студентка | Ионова Надежда Николаевна | 35 | Соответствие занимаемой должности |

15. Взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений

Работа с молодыми специалистами строится с учётом трёх аспектов их деятельности, позволяющих реализовывать необходимость эффективно взаимодействовать со всеми участниками образовательных отношений - учителями, обучающимися, родителями. Перечень наиболее востребованных знаний и умений для успешности решения данного вопроса представим в таблице:

| I. Установление взаимоотношений «молодой специалист - коллега» | |
|---|--|
| Знания: | Умения: |
| - этапы адаптации молодого специалиста; ступени профессионального мастерства; имидж педагога; общение и виды общения; речевая культура педагога; понятие стресса; пути преодоления стрессовых ситуаций. | организация работы по самопознанию и раскрытию своих внутренних ресурсов; планирование работы по самообразованию; тактичное ведение диалога и навыков работы в команде; умение анализировать события с различных точек зрения, видеть одно и то же явление с разных сторон; преодолевать утомление и избегать стрессовых ситуаций. |
| II. Установление взаимоотношений «молодой специалист - ребёнок» | |
| Знания: | Умения: |
| - технология предъявления требования; педагогическая оценка в её современной модификации; создание ситуации успеха. | грамотно предъявлять требования ребёнку и давать педагогическую оценку в контексте личностно-ориентированного подхода. |
| III. «Установление взаимоотношений «молодой специалист - родитель» | |
| Знания: | Умения: |

| | |
|---|--|
| <p>- нетрадиционные формы взаимодействия педагога с родителями; пути решения конфликтных ситуаций с родителями; стили воспитания в семье.</p> | <p>находить пути решения проблем во взаимоотношениях с родителями; строить беседу с родителями; разрабатывать конспекты проведения мероприятий с семьёй.</p> |
|---|--|

16. ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ АДМИНИСТРАЦИИ И МО С МОЛОДЫМИ УЧИТЕЛЯМИ

| Месяц | Содержание работы | Ответственные |
|----------|--|---|
| Сентябрь | <p>Час общения "Расскажи о себе"</p> <p>Знакомство молодых специалистов с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом</p> <p>Закрепление наставников</p> <p>Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно- воспитательного процесса</p> <p>Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов</p> <p>Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий</p> | <p>Администрация школы Директор школы</p> <p>Руководитель МО</p> <p>Зам. директора по УВР, Зам. директора по ВР</p> |
| Октябрь | <p>Круглый стол "Основные проблемы молодого учителя"</p> <p>Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы</p> <p>Практическое занятие "Как работать с тетрадями и дневниками учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей"</p> <p>Час психолога "Как быстрее адаптироваться в школе"</p> | <p>Зам. директора по УВР Педагоги-наставники Руководитель МО</p> |
| Ноябрь | <p>Консультация "Проектировочная деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы"</p> <p>Семинар-практикум "Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников"</p> | <p>Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Педагоги-наставники Руководитель МО</p> |
| Декабрь | <p>Консультация "Современный урок: структура и конструирование"</p> <p>Семинар-практикум "Анализ урока. Виды анализа".</p> <p>Посещение уроков наставников и их структурный анализ</p> | <p>Зам. директора по УВР Педагоги-наставники Руководитель МО</p> |
| Январь | <p>Семинар-практикум "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся"</p> <p>Мастер-классы: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе"</p> | <p>Зам. директора по УВР Педагоги-наставники Руководитель МО</p> |
| Февраль | <p>Посещение уроков у молодых специалистов</p> <p>Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока"</p> <p>Обзор периодической педагогической печати</p> | <p>Педагоги-наставники Зам. директора по УВР Зав. школьной библиотекой</p> |
| Март | <p>Практическое занятие "Организация индивидуальной работы с учащимися" (посещение уроков молодых учителей, самоанализ уроков)</p> <p>"Проблемы дисциплины на уроках". Практикум по решению педагогических ситуаций</p> | <p>Зам. директора по УВР, Зам. директора по ВР Руководитель МО</p> |
| Апрель | <p>Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями"</p> <p>Час психолога</p> | <p>Зам. директора по УВР Педагоги-психологи</p> |
| Май | <p>Подведение итогов работы молодого учителя, семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого учителя</p> | <p>Директор школы Зам. директора по УВР, педагоги-наставники.</p> |

17. ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА.

| Тема | Рассматриваемые вопросы | Сроки |
|---|---|-------------------------------|
| Знакомство с молодым учителем. Изучение нормативно-Правовой базы. Ведение документации. | Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого учителя. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога | Сентябрь |
| Разработка индивидуального плана профессионального становления | Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях «Неделя успеха», работе методического объединения, занятия в «Школе наставничества». | Сентябрь |
| Эмоциональная стрессоустойчивость молодого учителя. Функция общения на занятии | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). | Октябрь |
| Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства | Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения уроков, наставник совместно с молодым педагогом готовят конспекты уроков, проговаривают каждый этап и элемент урока, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после каждого урока идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее | ноябрь |
| Имидж педагога. | Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д. | Сентябрь |
| Педагогическая ситуация. | Совет «бывалого». | Октябрь |
| Копилка интересных уроков. | Разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставников. | |
| Самообразование воспитателя – лучший учитель | Выбор методической темы. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год | В течение года |
| Как написать обобщение педагогического опыта | Выбор методической темы, технология описания опыта | Апрель |
| Аттестация. Требования к квалификации | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого учителя | Ноябрь-декабрь Март-апрель |
| Методическая выставка достижений молодого воспитателя. | Уровень профессионализма молодого учителя – систематизация наработок профессиональной деятельности. | Конец учебного года |
| Диагностика учеников | Методика проведения обследования | Май |

18. Заключение

В условиях модернизации системы образования, инновационной педагогической практики

управление профессиональным развитием молодых специалистов ориентировано на создание условий для ценностно-смыслового самоопределения и профессионально-личностной самореализации молодого педагога. Методическое руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективно только при условии обновления самой методической работы, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи молодым специалистам, с тем, чтобы сформировать у них самостоятельное творческое поведение. С этой целью необходима новая технология методической работы: оказание практической помощи. Только систематическая работа методической службы, администрации образовательных учреждений, самих молодых специалистов, педагогов-наставников, а также непрерывное профессиональное образование может привести к эффективным результатам. Уверенность в своих силах, стремление к самостоятельному решению профессиональных затруднений, высокая эффективность профессиональной деятельности является показателем успешности молодого педагога, его высокой профессиональной компетентности.