

Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Цивильская средняя общеобразовательная школа №2»
Цивильского района Чувашской Республики

«Утверждаю»
Директор школы
_____ Т.Г.Кузьмина
« ____ » _____ 2020 г.

Программа «Наставник»

Составитель: Г.М.Окулова
учитель английского языка

Аннотация

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. Задача образовательной организации – помочь начинающему учителю осознать себя талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, передачи педагогического опыта, способствующая повышению профессиональной компетентности, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Цель наставничества: оказание методической помощи и поддержки молодым специалистам в их профессиональном становлении, создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи:

- помочь адаптироваться учителю в коллективе
- определить уровень профессиональной подготовки
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать помощь
- формировать творческую индивидуальность молодого учителя
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями
- развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.

Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Сроки: 2020-21-2023-24учебные года

Ожидаемые результаты

для молодого педагогического работника:

активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;

повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;

появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);

эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;

наличие портфолио у каждого молодого педагога;

успешное прохождение процедуры аттестации;

для наставника:

эффективный способ самореализации;

рост педагогического мастерства;

достижение высоких результатов в области аттестации;

для Школы:

успешная адаптация молодых педагогических работников;

стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Основные мероприятия по реализации программы

№ этапа	Направления	результат	сроки	ответственные
1.	Организация наставничества			
1.1	Подготовка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ "Цивильская СОШ№2"	Положение о наставничестве.	сентябрь	Заместитель директора по УВР
1.2	Назначение наставника и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.	Приказ по школе	сентябрь	Директор школы
2.	Прохождение наставничества			
2.1	Собеседование и вводное анкетирование с молодым специалистом.	Рекомендации по итогам анкетирования	сентябрь	Наставник
2.2	Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей.	Рекомендации по итогам диагностики	сентябрь	Наставник
2.3	Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности ОУ.	Памятки	сентябрь	Наставник
2.4	Разработка индивидуальных планов совместной деятельности наставника с молодым специалистом в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы	План по саморазвитию	октябрь	Наставник
2.5	Организация встреч с опытными учителями,	Посещение уроков	Октябрь-ноябрь	Учителя

	демонстрация опыта успешной педагогической деятельности			
2.6	Разработка программы профессионального роста молодого педагога: выбор темы для самообразования.	Программа профессионального роста	декабрь	Наставник Молодой учитель
2.7	Организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.	Консультирование	Декабрь-апрель	Заместитель директора по УВР Наставник
3.	Контрольно-оценочный этап			
3.1	Диагностика компетентности молодого педагога.	Собеседование	май	Администрация Наставник
3.2	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений.	Собеседование	май	Наставник
3.3	Подведение итогов работы и предварительное планирование работы на следующий год.	Индивидуальный план профессионального развития	июнь	Наставник Молодой учитель

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.

Индикативные показатели Программы:

- 1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- 2) Овладение методикой проведения уроков и внеклассных мероприятий 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.