

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**
модель «Учитель - учитель»

Наставник:
Марченко Л.В.,
учитель начальных классов.
Наставляемый:
Цупкина О.Г.,
учитель начальных классов.

г. Зея, 2021 г.

<i>Название программы</i>	Программа наставничества. Модель «Учитель - учитель»
<i>Продолжительность программы</i>	2020-2021 учебный год
<i>Цель</i>	Создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.
<i>Задачи</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе; 2. определить уровень его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества; 3. выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь; 4. создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями; 5. развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
<i>Ожидаемые результаты</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Успешная адаптация молодого педагога в учреждении; • активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; • повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии; • обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; • совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; • использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий; • умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
<i>Направленность</i>	Социально – педагогическая.
<i>Наставник</i>	Марченко Людмила Викторовна, учитель начальных классов.
<i>Наставляемый</i>	Цупкина Ольга Геннадьевна, учитель начальных классов.

Пояснительная записка

Программа наставничества разработана в соответствии с федеральными проектами «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)», национальным проектом «Образование».

Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессиональной самореализации молодых специалистов – одно из приоритетных направлений в реализации национального проекта «Образование».

На современном этапе развития образования важнейшим ресурсом стабильно остаётся человеческий, без которого невозможно развитие любого инновационного проекта.

С одной стороны остро стоит проблема закрепления кадров в образовании, с другой стороны Федеральным государственным стандартом образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) предъявляются серьезные требования к качеству образования педагогов, обеспечивающих реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ.

Для МОАУ СОШ № 4, как и для всех образовательных организаций кадровый вопрос в отношении учителей стоит достаточно остро. Ведь, для обучения детей необходимы высококвалифицированные специалисты, владеющие мульти дисциплинарными знаниями, умениями и навыками.

В таких условиях оптимальным инструментом для профессионального становления молодого специалиста и закрепления его в организации выступает программа наставничества. Профессиональная адаптация личности полностью зависит от мастерства, опыта и знания наставника. Сведения о наставнике и наставляемом в Приложении 1.

В свою очередь, наставник, сопровождая молодого педагога в его становлении как специалиста, так же совершенствует свои личные и профессиональные качества.

Процесс наставничества, по нашему мнению, обеспечивает положительные результаты для нескольких объектов взаимодействия: молодого специалиста, наставника, работодателя. Молодой специалист получает больше возможности не только адаптироваться в новой для него профессиональной среде, но и учиться выстраивать конструктивные отношения с наставником и педагогической средой в целом. Наставник в процессе обучения повышает свой профессиональный уровень, приобретает новые компетенции. В образовательной организации повышается уровень подготовки кадров, намечается положительная динамика в закреплении кадров в учреждении.

Именно так и представляется процесс наставничества в МОАУ СОШ № 4.

Всё вышесказанное обеспечивает актуальность организации наставничества в данном общеобразовательном учреждении, как универсальной модели построения отношений внутри организации, технологии интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метапредметных ценностей.

Анализ статей по проблеме закрепления молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях, а так же наши наблюдения, указывают на то, что почти две трети выпускников педагогических колледжей и ВУЗов испытывают дезадаптационные ощущения в новых условиях на рабочем месте, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста. Развитие системы наставничества призвана стать одним из эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов. Сведения об эффективности программы в Приложении 2.

Цель программы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.

Задачи:

1. помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
2. определить уровень его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества;
3. выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
4. создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
5. развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Принципы работы:

1. индивидуальность - формы, виды и методы работы выбираются в соответствие с особенностями и объемом профессиональных знаний и умений молодого специалиста;
2. обязательность - сопровождение каждого начинающего свою профессиональную деятельность молодого специалиста;
3. непрерывность - процесс сопровождения адаптации и профессионального становления молодого специалиста учителя рассчитан на 1 год;
4. эффективность – обязательный регулярный мониторинг достижений профессиональной деятельности молодого специалиста;

Формы работы:

1. самообразование – выбор темы для самообразования и дальнейшая планомерная, регулярная работа, результатом которой является продукт, представляемый в форме статьи, методической разработки, программы, методических рекомендаций;
2. обучение педагога на рабочем месте, обеспечение его активного участия в деятельности методического объединения специалистов службы сопровождения;
3. методическое сопровождение начинающего учителя через посещение занятий педагога-наставника, и предоставления своих занятий педагогу-наставнику;
4. участие в вебинарах, онлайн-семинарах, конференциях, прохождение курсов повышения квалификации;

Программа сопровождения молодого специалиста рассчитана на 1 год.

Тематический план

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы	Сроки
1. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	«Основные проблемы молодого педагога, пути их решения».	Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы. Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей.	Сентябрь 2020 г. Октябрь 2020 г.
	Составление плана работы по самообразованию	Практическое занятие	Ноябрь 2020 г.
2. Взаимопосещение уроков.	«Основные требования к современному уроку»	Посещение уроков наставника и молодого педагога	по 4-5 раз в четверть
	«Факторы, которые влияют на качество преподавания»		
	«Конспект и технологическая карта урока»		
	«Слагаемые успешности урока»		
	«Самоанализ урока»		
	«Типы и формы уроков»		
«Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»			
3. Воспитательная работа.	Составление плана воспитательной работы в классе. Организация взаимодействия с родителями.	Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы)	сентябрь-октябрь 2020 г.
	Проведение социометрии в классе	Практическое занятие	ноябрь 2020 г.
	Составления плана взаимодействия со школьным музеем	Организация посещений музея	в течение учебного года
	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся с ОВЗ, неуспевающих, «трудных» и одаренных детей	Проведение анкетирования учащихся, родителей;	I полугодие

		Составление характеристик. Организация взаимодействия молодого педагога со школьным психологом, социальным педагогом, руководителями секций и кружков. Отслеживание результатов.	в течение учебного года
	«Методика составления портфолио учащихся»	Практическое занятие; мастер-класс	декабрь 2020 г.
	«Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха»	Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий	2 раза в четверть
4. Проектная деятельность в начальной школе	«Организация проектной деятельности в начальной школе. Основные направления работы»	Работа молодого педагога в составе творческой группы в рамках проектной деятельности.	в течение учебного года
	«Метод проектов на уроках в начальной школе и во внеурочной деятельности».	Индивидуальная беседа.	в течение учебного года

Ожидаемые результаты

- Успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Список литературы

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.
2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // *technomag.edu.ru*: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. – 2013. – Вып. 4. – URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013).
3. Наставничество // *school-429.ru*: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.
4. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.
5. Чагина Н.С. Педагогическое обеспечение процесса формирования социально-педагогической компетентности вожатого// *Вестник Университета РАО1*, 2008. - № 2.
6. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2013. №6 (15).
7. Никульников А.Н. Профессионально-педагогическая компетентность вожатого детского оздоровительного лагеря как педагогический феномен // *Сибирский педагогический журнал*. 2009. №11.
8. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // *Государственное управление. Электронный вестник*. 2011. №28.

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество	Цупкина Ольга Геннадьевна
Образование	средне-специальное
Какое учебное заведение окончил	Благовещенский государственный педагогический колледж
Год окончания учебного заведения	2020 г.
Специальность по диплому	учитель начальных классов
Педагогический стаж	0
Место работы	МОАУ СОШ № 4 города Зеи
Должность	учитель начальных классов
Учебная нагрузка	18 часов
Класс	1 В
Квалификационная категория	нет

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество	Марченко Людмила Викторовна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Благовещенский государственный институт им. М.И.Калинина
Год окончания учебного заведения	1993
Специальность по диплому	учитель начальных классов
Педагогический стаж	33
Место работы	МОАУ СОШ № 4 города Зеи
Должность	учитель начальных классов
Учебная нагрузка	20 часов
Классы	1 А
Квалификационная категория	высшая

Таблица 1. Показатели эффективности программы

Показатели эффективности	Оценка				
	1	2	3	4	5
Освоил программу в полном объёме					
Своевременно и качественно выполнил предусмотренные программой задания					
Знает нормативно-правую документацию, знает, как использовать ее в работе.					
Знает и соблюдает правила трудового распорядка, способен обеспечить контроль за соблюдением этих правил другими водителями.					
Знает правила, традиции и ценности Учреждения, признает и разделяет их.					
Знает функционал функционалом структурных подразделений центра.					
Имеет успешный опыт сотрудничества с подразделениями центра по вопросам подготовки к смене					
Не имеет трудностей в решении рабочих задач					
Проявляет необходимые профессиональные знания при решении реальных педагогических ситуаций.					
При решении педагогических проявляет уверенность, гибкость, нестандартное мышление, готовность брать на себя ответственность.					
Обладает развитым эмоциональным интеллектом, способен к проявлению эмпатии.					
Разбирается в документообороте старших водителей, знает, как составлять основные рабочие документы.					
Самостоятельно работает с документацией.					
Знает методы профилактики профессионального выгорания, мотивации и поддержки водителей.					
Имеет опыт методической работы, может самостоятельно разрабатывать отрядные мероприятия и оказывать консультативную помощь в этом вопросе					

другим водителям.					
Проявляет навыки рефлексии					
Организаторские способности					
Коммуникабельность					
Профессиональные знания					
Исполнительность					
Стрессоустойчивость					
Включенность и заинтересованность					
Способность к самостоятельному обучению					