

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Хову-Аксынская средняя общеобразовательная школа»**

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета
Протокол № 1 от 31.08.2019г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ «Хову-Аксынская СОШ»
_____ / Уважа Ж.Б./

Программа наставничества

Хову-Аксы
2019

Программа наставничества

Оглавление

1. Пояснительная записка	3
2. Гипотеза Программы.....	4
3. Этапы становления молодого учителя	4
4. Параметры становления.....	5
5. Паспорт программы	7
6. Цель и задачи программы	8
7. Основные мероприятия.....	8
8. Оценка деятельности молодого специалиста.....	10
9 . Прогнозируемые результаты реализации Программы.....	11
10. Перспективы распространения Программы.....	11
11. Приложения.....	12
11.1. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником.....	12
11.2 Положение о Школе молодого учителя.....	13
11.3 Положение о Неделе молодого специалиста.....	15

1. Пояснительная записка

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Сегодня система образования предъявляет особые требования к учителю, т. к. он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психическое становление личности ученика. Но это по силам только учителям, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту.

С первого дня работы в школе молодые специалисты имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем, а обучающиеся, их родители, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Между тем молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива. Учителя, которые в первый год работы не получили поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, от столкновения с реальностью школьной жизни они нередко испытывают настоящий шок. Молодой учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями, опасается критики опытных коллег, постоянно волнуется, боясь что-нибудь не успеть, забыть, упустить. Зачастую ситуативная тревожность перерастает в постоянную, страх и неудовлетворенность становятся привычными.

Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

В условиях модернизации системы образования значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа, по мнению её разработчиков, должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса.

2. Гипотеза Программы

В основе Программы лежит гипотеза о том, что профессиональное становление молодого специалиста в условиях образовательного пространства будет успешным, если обеспечить:

- непрерывность профессионального становления молодого специалиста в системе "школа – методическая служба";
- сотрудничество молодого специалиста с наставником, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;
- постоянный контакт молодого специалиста с менеджерами управления;
- четкое видение молодым специалистом результатов своей деятельности по профессиональному становлению;
- реализацию принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;
- использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений.

3. Этапы становления молодого учителя включают:

I этап. Теоретико-методологический, проектировочный (1 уч. год)

Задачи этапа: выявление уровня и состояния образовательного процесса, сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста, разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

- принятие решения о разработке Программы;
- сбор информации для формирования плана действий;
- создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества образовательного процесса;
- создание пакета локальных актов по реализации Программы.

Положения:

- критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником (приложение 1);
- о Школе молодого специалиста (приложение 2);
- проведении Недели молодого специалиста (приложение 3) ;

II этап. Деятельностно-технологический (1 уч. год)

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- организация внутришкольных семинаров, мастер-классов, постоянно действующих проблемных курсов для повышения профессионального мастерства молодого специалиста;
- внедрение современных педагогических технологий на основе дифференциации: развития творческих способностей школьников, ИКТ, метода проектов;
- организация совместной деятельности всех субъектов образовательного процесса в зоне ближайшего развития с использованием коллективных творческих дел;
- проведение мониторинга деятельности всех участников образовательного процесса;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом.

III этап. Контрольно-оценочный этап, внедренческий (1 уч. год)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности деятельности молодого специалиста.

Содержание этапа:

- осуществление проблемного анализа по результатам мониторинга, контрольно-оценочных процедур учителя;
- внедрение рейтинговой оценки качества деятельности молодого специалиста;
- разработка рекомендаций по обновлению образовательных программ каждого учителя;
- изучение и обобщение опыта работы по Программе, отслеживание результатов;
- внедрение новаций в структуру и организацию образовательного процесса;
- подготовка и реализация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ;
- формирование банка информации об опыте внедрения программы профессионального становления молодого специалиста.

4. Параметры становления профессионального мастерства молодого учителя в современных условиях определяются как ряд взаимосвязанных аспектов:

- социального, суть которого заключается в закреплении молодого педагога в новой социальной роли, в выработке у него определённого стабильного отношения к этой роли;
- профессионального, предполагающего включение молодого специалиста в реальную образовательную практику, овладение ею, освоение ведущих профессиональных функций;

- психологического. Включающего утверждение в новой деятельности, выработку индивидуального образа профессиональной деятельности.

Программа поможет становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- 1) вхождение в профессиональное образовательное пространство,
 - 2) профессиональное самоопределение,
 - 3) творческая самореализация,
 - 4) проектирование профессиональной карьеры,
 - 5) вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- б) самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направления в становлении учителя:

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Развитие профессиональных качеств
Социализация	Развитие новых качеств личности

Программа наставничества направлена на становление молодого учителя и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

5. Паспорт программы

Название	Программа наставничества
Сроки реализации	2016-2019
Разработчики Программы развития	Администрация МБОУ «Хову-Аксынская СОШ»
Руководитель Программы	Директор МБОУ «Хову-Аксынская СОШ», Педагогический совет школы
Исполнители Программы	Педагогический коллектив МБОУ «Хову-Аксынская СОШ»
Нормативная база	Федеральный закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года Программа развития МБОУ «Хову-Аксынская СОШ» на 2019-2024 годы", локальные акты школы.
Цель программы развития	обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.
Основные задачи программы развития	<ul style="list-style-type: none"> • создать условия для профессионального становления молодого учителя, самореализации его в системе МБОУ «Хову-Аксынская СОШ»; • оказать помощь молодому учителю во внедрении современных технологий в образовательный процесс; • способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста; • формировать и воспитать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании. • адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.
Организационные механизмы управления программой	Корректировка программы осуществляется администрацией школы. Внутренний мониторинг проводит администрация. Результаты обсуждаются один раз в год. Программа реализуется путем проведения мероприятий.

6. Цель и задачи программы.

Цель программы: обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных

с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи программы:

- создать условия для профессионального становления молодого учителя, самореализации его в системе МБОУ «Хову-Аксынская СОШ»;
- оказать помощь молодому учителю во внедрении современных технологий в образовательный процесс;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- формировать и воспитать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании.

7. Основные мероприятия

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Важным этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе.

Цель наставничества на первом году работы молодого учителя: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Сроки	Что проводится	Ответственный	Выход
Сентябрь	Изучение мотивации педагогической деятельности. Изучение бытовых условий Ознакомление с основными требованиями к школьной документации. Портфолио молодого специалиста	заместитель директора по учебной работе методист, руководитель МО	Характеристика на основе наблюдений, бесед Создание портфолио
Октябрь	Адаптация в педагогическом коллективе. Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Назначение наставника.	заместитель директора по учебной работе, методист, руководители МО	Создание пар «Молодой учитель-наставник» Пополнение портфолио
Ноябрь	Беседы с молодыми учителями по результатам первой	зам дир по УВР, методист,	Диагностика учебных

	четверти	руководители МО	достижений учеников молодого учителя
Декабрь	Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий	директор школы, заместитель директора по учебной работе, руководители МО	Анализы уроков, внеурочных мероприятий
Январь	Изучение отзывов детей и их родителей Заседание МО	заместитель директора по учебной работе, руководители МО	беседы
Февраль	Беседы с молодыми учителями по результатам второй четверти. Изучение качества знаний, умений и навыков учащихся молодого специалиста в процессе ВШК	руководители МО	беседы
Март	Взаимопосещение уроков. Участие молодого учителя в анализе уроков, анализе тематических выставок учителей школы	заместитель директора по учебной работе, учитель-наставник	
Май	Оформление наказа бывшего начинающего учителя.	зам дир по УВР, председатели МО, учитель-наставник	Выставки Текст наказа

Занятия с молодыми специалистами:

- Учебный план – Рабочая программа учителя – тематическое планирование.
- Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)
- Методические требования к современному уроку.
- Соответствие методов обучения формам организации урока.
- Соблюдение на уроке санитарно-гигиенических требований к обучению школьников.
- Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
- Школьная документация.
- Организация индивидуальных занятий с высокомотивированными на учёбу обучающимися.
- Организация индивидуальных занятий с низкомотивированными на учёбу обучающимися.
- Школьное образовательное пространство. Вхождение в него и участие в его расширении.

8. Оценка деятельности молодого специалиста

Главным инструментарием для оценки деятельности молодого специалиста является мониторинг.

В мониторинговом исследовании используются разные способы и каналы получения информации для оценивания и диагностики педагогической деятельности молодого специалиста, в т. ч.:

- анализ статистических данных;
- анкетирование;
- анализ документов.

Сбор, систематизацию и обобщение информации, написание анализа педагогической деятельности молодого специалиста осуществляют **временные рабочие группы**, сформированные из числа представителей управленческого звена школы, членов педагогического коллектива, руководителей методических объединений.

В результате оценивания профессионально-педагогической деятельности молодого специалиста определяются следующие уровни:

"высокий" – позволяет получать стабильно высокие результаты;

"достаточный" – результаты адекватны поставленной задаче;

"удовлетворительный" – дает возможность избежать грубых ошибок;

"недостаточный" – не гарантирует отсутствие грубых ошибок;

"низкий" – не позволяет получать даже приблизительно приемлемый результат.

Оценка по основным параметрам может быть: комплексной, охватывающей одну из сторон или текущую деятельность. Такая оценка складывается на основании исследования выполнения отдельных функций. В таблице приведены основные параметры оценки деятельности молодого педагога и способы их определения.

Параметры	Способы определения
Стабильный результат образования отражает объем предметных знаний и умений учащихся и положительную динамику их воспитанности и развитости	Анализ школьной документации: результатов контрольных работ, зачетов, экзаменов и т. п.
Разумность и допустимость затрат сил и времени ученика и учителя	Анализ деятельности учителя, оценка стиля его работы, изучение отношения учеников к предмету, учителю, опрос родителей, сбор и анализ данных по самочувствию учеников
Способы достижения результата: педагогически выверенное применение известных рекомендаций, последовательность	Анализ урока, оценка используемых методических приемов и способов, целесообразность их применения в различных ситуациях,

действий; новаторство	соответствие целевых установок урока особенностям изучаемого материала, возможностям учащихся
Владение педагогической технологией	
Новизна, оригинальность, целесообразность способов достижения результата	Отчеты учителей по изученной научно-методической литературе, посещениям методического семинара и участию в его работе, по положительным изменениям в организации урока и внеурочной работы
Профессиональный рост учителя, качество самообразования, владение современными образовательными технологиями	

9. Прогнозируемые результаты реализации Программы

Прогнозируемые результаты реализации Программы:

апробация Программы в условиях образовательного пространства;
освоение молодым специалистом основных функциональных обязанностей учителя и классного руководителя;

- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста;
- достижение высокого уровня готовности молодого специалиста к исследовательской и инновационной деятельности, участию в профессиональных конкурсах;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- улучшение имиджа школы.

10. Перспективы распространения Программы

Разработка Программы, апробация ее в школе имеет большое значение, т. к. ее использование позволяет:

- формировать и изменять систему оценивания достижений молодого педагога в соответствии с принятыми в школе нормативными документами;
- формировать рейтинг молодого специалиста в любой период его деятельности.

Результаты, полученные в ходе реализации данной Программы, будут являться импульсом для развития и самосовершенствования молодого педагога. Они могут быть успешно использованы:

при аттестации молодого специалиста; выдвижении педагога на премии и другие виды поощрений; организации индивидуальной работы с молодым педагогом.

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета
Протокол № 1 от 31.08.2019г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ «Хову-Аксынская СОШ»
_____/Уважа Ж.Б./

Положение о школе молодого учителя

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет нормативно-правовые и содержательно-деятельностные основы функционирования Школы молодого учителя (далее ШМУ).

1.2. В своей деятельности ШМУ руководствуется действующим законодательством РФ, в т.ч. законом «Об образовании», и настоящим Положением.

1.3. Срок действия настоящего Положения неограничен.

II. Цель, задачи и содержание работы ШМУ

2.1. Цель ШМУ – помощь начинающим педагогам в самоутверждении и профессиональном становлении.

2.2. Задачи ШМУ:

- содействие повышению квалификации и профессиональному росту молодых педагогов;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;
- оказание практической помощи учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства;
- внедрение в работу молодых учителей современных образовательных технологий;
- пропаганда педагогического опыта молодых педагогов;
- выявлять ведущие потребности начинающих специалистов в учебном процессе и содействовать их разрешению.

2.3. Содержание работы ШМУ:

- выявление ведущих потребностей молодых педагогов путем организации и проведения анкетирования, микроисследований;
- оказание помощи начинающим преподавателям в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших преподавателей школы и района;
- проведение опытными педагогами «Мастер-класса» и учебно-методических занятий для начинающих учителей;
- организация и проведение теоретических и практико-ориентированных форм работы, а также встреч с психологами, опытными учителями, завучами, директорами школ, призерами и дипломантами профессиональных конкурсов;
- разработка памяток и рекомендаций по организации учебно-воспитательного процесса;
- отслеживание результатов работы молодого учителя;
- диагностика успешности работы молодого учителя;
- организация участия молодых учителей в предметных в т.ч. и сетевых сообществах.

III. Состав ШМУ и организация работы

3.1. В состав ШМУ входят молодые педагоги со стажем работы до 3-х лет, их наставники, учителя, готовые передавать накопленный опыт.

3.2. Руководит и координирует деятельность ШМУ методист школы.

3.3. Руководитель ШМУ осуществляет организацию и руководство всеми видами деятельности ШМУ.

3.4. Работа ШМУ осуществляется в соответствии с планом работы на год.

3.5. В ШМУ ведется следующая документация:

- план работы ШМУ;

- банк данных о молодых учителях;
- протоколы заседаний ШМУ
- отчеты по стажировке (самообразованию) молодых специалистов;
- справка по итогам работы.

IV. Права и обязанности участников ШМУ

4.1. Руководитель ШМУ обязан:

- вести документацию согласно настоящему Положению

4.2. Руководитель ШМУ имеет право:

-привлекать для участия в работе опытных учителей, завучей, педагога-психолога, участников профессиональных конкурсов;

- ходатайствовать перед директором школы о поощрении молодых педагогов за достигнутые результаты в работе.

-в установленные сроки получать информацию, необходимую для планирования и организации работы ШМУ на учебный год.

4.3. Молодые учителя имеют право:

- вносить предложения по совершенствованию деятельности ШМУ;

- принимать участие в составлении плана работы ШМУ на следующий учебный год;

- участвовать в научных и учебно-методических конференциях, семинарах и совещаниях, презентуя наработанный опыт;

-получать необходимую для выполнения своих функций информацию у директора, заместителей директора, знакомиться с документами по вопросам обеспечения образовательной и методической деятельности;

-присутствовать на занятиях своих коллег;

-обращаться с предложениями, жалобами, заявлениями и получать ответы на свои обращения.

4.4. Молодые учителя обязаны:

- регулярно посещать занятия в ШМУ;

- выполнять индивидуальные планы работы в ШМУ в полном объеме, исполнять поручения руководителя ШМУ в рамках должностных инструкций;

- участвовать в мероприятиях, организуемых ШМУ;

- систематически повышать свою квалификацию.

V. Обязанности администрации школы.

5.1.Администрация школы оказывает ШМУ всемерное содействие, предоставляет необходимые материалы и документы, иные сведения, необходимые для осуществления деятельности.

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета
Протокол № 1 от 31.08.2015г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ «Хову-Аксынская СОШ»
_____ /Уважа Ж.Б.

Положение о Неделе молодого специалиста

1. Общие положения

1.1. Неделя молодого специалиста (далее – Неделя) проводится методической службой школы среди молодых специалистов МБОУ «Хову-Аксынская СОШ»

1.2. Принять участие в Неделе могут все молодые специалисты школы.

1.3. Мероприятие планируется организовывать ежегодно в 4 четверти.

2. Цели и задачи Недели

2.1. Цель Недели: демонстрация профессиональных достижений молодых специалистов через основные виды образовательной деятельности – урок, внеклассное мероприятие, профессиональный конкурс.

2.2. Задачи Недели:

активизировать педагогическую деятельность молодых специалистов;
выявить талантливых, творчески работающих молодых специалистов;
мотивировать профессиональное и личностное развитие молодых специалистов, содействовать повышению их вклада в достижение результатов работы школы.

3. Содержание Недели

3.1. Проведение Недели предполагает:

оценку профессиональной компетентности участников;
анализ новых приемов и подходов в педагогической деятельности;
оценку коммуникативных качеств.

3.2. Номинации:

- 3.2.1. Лучшая методическая разработка по предмету.
- 3.2.2. Лучшая презентация / выступление по теме самообразования.
- 3.2.3. Лучшее проведение открытого урока / внеклассного мероприятия.
- 3.2.4. Лучший молодой специалист школы.

4. Оргкомитет

4.1. Оргкомитет определяет порядок и формы проведения Недели, место и дату. Состав оргкомитета утверждает директор школы.

4.2. Оргкомитет пропагандирует результаты Недели (осуществляет выпуск информационных материалов, съемку видеофильмов, публикацию работ, создает банк данных).

5. Жюри

5.1. Состав жюри утверждает директор ОО.

5.2. Жюри оценивает качество представленных материалов всех участников данного мероприятия. Члены жюри присутствуют на открытых уроках, презентациях, методической выставке.

5.3. Члены жюри Недели участвуют в разработке заданий для проведения профессионального конкурса "Молодой учитель".

6. Итоги Недели

6.2. Победителям Недели всех номинаций вручаются дипломы, грамоты, сертификаты, памятные подарки.

