

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ПРЕДМЕТОВ
ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОГО ЦИКЛА № 58 Г. ТОМСКА
Бирюкова ул., д.22, Томск, 634062, тел.: (3822) 68-13-17, факс: (3822) 67-88-78,
e-mail: school58@education70.ru

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МАОУ СОШ №58 г. Томска
Протокол № 01 от 30 августа 2022г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ №58 г. Томска
С.А. Сидорова
Приказ от 31.08.2022г. № 321

**Программа наставничества
"Профессиональное становление молодого педагога
в условиях образовательного пространства"**

Введение в программу

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а обучающиеся и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Для педагога, который выбрал осознанно свою профессию материальная составляющая пусть важная, но не самая главная. На первом месте - создание условий для самореализации личности педагога. Целенаправленная система мотивации молодого педагога, вовлечение в активную деятельность учреждения является мощным стимулом профессионального роста.

Цель и задачи Программы

Цель Программы: Создание эффективной системы методического сопровождения профессионализации молодых педагогов в условиях образовательного пространства
Задачи Программы:

- помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
- создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
- оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в учебно-воспитательный процесс;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании;
- разработать и адаптировать систему оценивания профессиональной деятельности молодого педагога.

Предполагаемые результаты

- создание **эффективных** механизмов адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении;
- уменьшение доли молодых педагогов, прекращающих педагогическую деятельность в системе образования;
- активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства и т.д.;
- создание положительного имиджа системы образования в части работы с педагогическими кадрами.

Новизна программы

- усовершенствование, рационализация отдельных сторон педагогической деятельности;
- комбинация элементов известных методик;
- открытие – постановка и решение новых педагогических задач.

Новизна форм и методов работы с педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д., наставников – финансовая мотивация, возможность представить результаты работы с молодыми педагогами при прохождении процедуры аттестации на квалификационную категорию.

Содержание программы учитывает:

1. Психологические основы адаптации молодого педагога в системе образования

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации учебно-воспитательного процесса

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в

интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

Характер реализации программы

Характер реализации программы – **циклический**.

Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

Этапы реализации Программы

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Организационный

Задачи этапа: создание муниципального объединения молодых педагогов образовательных учреждений со стажем работы от 0 до 3-х лет; выявление профессиональных затруднений молодых педагогов, разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- √ создание пакета нормативных документов по реализации Программы:
 - Положение об Объединении молодых педагогов (приложение 1);
 - Положение о наставничестве (приложение 2);
 - Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 3).
- √ Организация объединения молодых педагогов.
- √ Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.
- √ Составление и утверждение плана работы объединения молодых педагогов на уровне муниципалитета.

2 этап. Внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- √ Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве (приложение 2).
- √ Реализация плана работы объединения молодых педагогов.
- √ Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- √ Проведение мониторинга деятельности всех участников образовательного процесса;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;
- ведение портфолио молодого педагога.

3 этап. Аналитический этап

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- √ Проведение мониторинга реализации этапов программы.
- √ Изучение и обобщение накопленного материала.
- √ Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- √ Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

Приложение 1
к программе наставничества «Профессиональное становление молодого педагога в условиях образовательного пространства»

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> 1. внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> • нормативно-ориентированный; • содержательно-целевой; • организационно-технологический; • мотивационно-личностный; • контрольно-диагностический; • коррекционно-аналитический
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> • реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; • соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; • создание образовательной среды; • деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; • результативность образовательного процесса; • коррекция педагогической деятельности
Методы	<ul style="list-style-type: none"> • изучение документов; • анализ; • самооценка, самоанализ; • мониторинг; • тестирование; • анкетирование; • беседа; • наблюдение; • контроль; • экспертиза
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> • репродуктивный (технологический); • конструктивный (эвристический); • исследовательский (креативный)
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. • Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной предметно-развивающей, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения участников обучающихся, воспитанников.
15. Достижения молодого педагога (участие в образовательных событиях разного уровня).
16. Взаимодействие с внешней средой.
17. Включенность родителей обучающихся воспитанников в образовательный процесс.
18. Готовность к процедуре аттестации.

План работы с молодыми специалистами (1-й год работы)

МАОУ СОШ №58 г. Томска

ТЕМА «Профессиональная адаптация молодого специалиста»

Цель: создание условий для максимально быстрого включения молодого специалиста в образовательный процесс, оказание практической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства.

Задачи:

- оказание молодому специалисту практической помощи в методических и психологических затруднениях;
- создание условий для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе школы;
- формирование опыта самостоятельного выполнения педагогической деятельности.

Прогнозируемый результат:

- успешная профессиональная адаптация молодого специалиста.

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки	Ответственный
1.	1.Собеседование с молодым специалистом. 2.Разработка и утверждения плана работы с молодым специалистом.	Август	Зам. Директора по НМР Наставник Руководитель МО
2.	1.Организационные мероприятия: - знакомство с традициями школы; - выбор и назначение наставника; - посвящение в учителя. 2. Практикум по разработке рабочих программ по предмету, по составлению календарно-тематического планирования.	Август	Зам. Директора по НМР Наставник Руководитель МО
3.	<i>Занятие №1</i> 1.Час общения «Расскажи о себе» 2.Инструктаж о ведении школьной документации	Сентябрь	Зам директора по НМР, УВР, руководитель МО Наставник

	<p>4.Выбор темы самообразования с прогнозируемым результатом деятельности».</p> <p>5.Час психолога «Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей учащегося», «Психологические основы проведения родительского собрания».</p>		
6.	<p>Занятие № 4.</p> <p>1.Изучение памятки «Самоанализ урока». «Виды самоанализа»</p> <p>2.Диагностика профессиональных качеств учителя.</p> <p>3.Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых специалистов.</p> <p>4. Час психолога. «Проблемы дисциплины на уроках. Практикум по решению педагогических ситуаций».</p>	Декабрь	<p>Руководитель МО</p> <p>Наставник</p> <p>Педагог-психолог</p>
7.	<p>Занятие № 5.</p> <p>1.Психологический тренинг «Учусь строить отношения». Анализ педагогических ситуаций.</p> <p>2. Дискуссия «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее».</p> <p>3.Час психолога «Стрессоустойчивость личности педагога как условие успешной педагогической деятельности».</p>	Февраль	<p>Педагог-психолог</p> <p>Наставник</p>
8.	<p>Занятие № 6</p> <p>1.Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»</p> <p>2.Подготовка к участию в общешкольном профессиональном празднике «Фестиваль педагогического мастерства»</p>	Март	<p>Руководитель МО</p> <p>Наставник</p>
9.	<p>Занятие № 7.</p> <p>1.Методический праздник «Вот какие мы!»</p>	Май	<p>Зам директора по НМР</p> <p>Руководитель МО</p>

	(подведение итогов работы, выставление наставником оценки эффективности и результативности работы с молодым специалистом)		Наставник
--	---	--	-----------

План работы с молодыми специалистами (2-й год работы)

МАОУ СОШ №58 г. Томска

ТЕМА «Развитие педагогической компетентности у молодого специалиста»

Цель: обеспечить постоянное вовлечение молодого специалиста во все сферы профессиональной деятельности; повышать профессиональное мастерство учителя с учетом современного уровня развития психолого-педагогической науки; способствовать развитию педагогической компетентности молодого специалиста.

Задачи:

формировать и воспитывать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании;
способствовать формированию профессионально значимых качеств и умений;
помочь молодому специалисту, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и лучшего педагогического опыта, творчески внедрять передовые идеи в учебно-воспитательный процесс.

Прогнозируемый результат:

- успешная профессиональная деятельность молодого специалиста;
- повышение уровня педагогической компетентности молодого учителя.

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки	Ответственный
1	1.Разработка и утверждения плана работы с молодым специалистом.	Август	Наставник Руководитель МО
2	Занятие № 1. 1.Час общения с молодым специалистом «Расскажи о своих впечатлениях, достижениях в 2013-2014 учебном году». 2.Обмен мнениями по проблемам, которые возникают у молодого специалиста в педагогической деятельности в связи с введением ФГОС. 3.Микроисследования возможностей молодого специалиста в обучении, воспитании, проведении исследовательской работы. 4.Методические консультации. 5.Участие молодого специалиста в общешкольных	Сентябрь В течение учебного года	Зам. Директора по НМР Наставник Руководитель МО

	<p>мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.</p> <p>6.Посещения уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.</p> <p>7. Выбор современной педагогической технологии с целью применения ее в практике обучения.</p>		
3	<p>Занятие № 2.</p> <p>1.Практикум «Проектирование урока с применением компьютерных технологий».</p> <p>2.Методические рекомендации «Алгоритм построения мультимедийной презентации»</p>	Октябрь	Наставник
4	<p>Занятие № 3.</p> <p>1.Круглый стол «Формы организации познавательной деятельности учащихся».</p> <p>2.Практическое занятие «Анализ урока в соответствии с требованиями ФГОС».</p> <p>3.Практикум по теме «Анализ и самоанализ урока, их виды».</p> <p>4.Посещение уроков лучших учителей школы с совместным анализом уроков.</p> <p>5.Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодого специалиста.</p>	<p>Декабрь</p> <p>В течение года</p>	<p>Руководитель МО</p> <p>Наставник</p> <p>Лучшие педагоги школы</p>
5	<p>Занятие № 4.</p> <p>1.Учебно-исследовательская деятельность школьников как модель педагогической технологии.</p> <p>2.Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, педагогов; оформление работ; подготовка к выступлению и защите реферата».</p> <p>3.Памятка по составлению статьи по теме самообразования для публикации в СМИ.</p>	Февраль	Зам директора по НМР
6	<p>Занятие № 5.</p> <p>1.Презентация «Индивидуализация и</p>	Март	<p>Руководитель МО</p> <p>Наставник</p>

	дифференциация обучения – основные направления современного образования». 2.Применение индивидуализации и дифференциации на уроках (обмен мнениями). 3.Круглый стол по теме «Особенности работы с одаренными детьми и неуспевающими учащимися». 4.Методическая консультация по подготовке к участию в «Неделе молодого специалиста»		
7	1.Участие в «Неделе молодого специалиста»: открытый урок; мастер-класс; методическая выставка; конкурс «Портфолио молодого специалиста»; презентация по теме самообразования; внеклассное мероприятие.	Апрель	Наставник Зам директора по НМР Руководитель МО
8	Занятие № 6. 1.Подведение итогов работы молодого специалиста (2 год работы): отчет о выполнении индивидуальных планов молодых специалистов; анализ достижений за 2014-2015 учебный год; молодой учитель глазами наставника; 2.Анкетирование молодого специалиста.	Май	Зам директора по НМР Руководитель МО Наставник

План работы с молодыми специалистами (3-й год работы)

МАОУ СОШ №58 г. Томска

ТЕМА «Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности молодого специалиста»

Цель: учиться быть учителем.

Задачи:

продолжить формирование потребности у молодого специалиста в непрерывном профессиональном образовании;

способствовать становлению индивидуального стиля педагогической деятельности через различные формы повышения квалификации;

совершенствовать формы, приемы, методы работы с молодым специалистом для повышения профессионального мастерства и качества обучения школьников.

Прогнозируемый результат:

- успешное профессиональное становление молодого специалиста;
- повышение уровня сформированности индивидуального стиля педагогической деятельности молодого педагога.

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки	Ответственный
	1.Разработка и утверждения плана работы с молодым специалистом.	Август	Наставник Руководитель МО
	<p>Занятие № 1.</p> <p>1.Час общения с молодым специалистом «Расскажи о своих впечатлениях, достижениях в 2014-2015 учебном году».</p> <p>2.Обмен мнениями по проблемам, которые возникают у молодого специалиста в педагогической деятельности в связи с введением ФГОС.</p> <p>3.Микроисследования возможностей молодого специалиста в обучении, воспитании, проведении исследовательской работы.</p> <p>4.Методические консультации.</p> <p>5.Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.</p> <p>6.Посещения уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.</p> <p>7. Выбор современной педагогической технологии с целью применения ее в практике обучения.</p>	<p>Сентябрь</p> <p>В течение учебного года</p>	<p>Зам. Директора по НМР</p> <p>Наставник</p> <p>Руководитель МО</p>
	<p>Заседание 2.</p> <p>1.Лекция «Индивидуальный стиль деятельности учителя как важнейшее условие формирования эффективности педагогического труда».</p> <p>2.Практический отчет молодых специалистов о работе по теме самообразования.</p> <p>3.Микроисследование «Выявление уровня</p>	Октябрь	Наставник

	сформированности индивидуального стиля».		
	<p>Заседание 3.</p> <p>1.Дискуссия «Отметка и оценка – одно и то же?»</p> <p>2.Основные качества устного ответа (разработка алгоритма по устному ответу ученика преподаваемого предмета)</p> <p>3.Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых специалистов, по реализации индивидуального образовательного маршрута.</p> <p>4.Методические консультации.</p>	Декабрь	Руководитель МО Наставник
	<p>Заседание 4.</p> <p>1.Лекция «Коррекция взаимоотношений в педагогической среде»</p> <p>2.Практикум по проблеме «Разрешение конфликтов»</p> <p>3.Микроисследования по определению уровня коммуникабельности молодого учителя в образовательной среде.</p>	Февраль	Зам директора по НМР
	<p>Заседание 5.</p> <p>1.Лекция «Профессионально значимые личностные качества учителя»</p> <p>2.Микроисследование по определению профессиональных качеств личности учителя в процессе педагогической деятельности.</p> <p>3.Подготовка к участию в «Неделе молодого специалиста»</p>	Март	Руководитель МО Наставник
	<p>1.Участие в «Неделе молодого специалиста»:</p> <p>открытый урок;</p> <p>внеклассное мероприятие;</p> <p>мастер-класс;</p> <p>методическая выставка;</p> <p>День науки;</p> <p>профессиональный конкурс «Зажги свою звезду».</p>	Апрель	Наставник Зам директора по НМР Руководитель МО
	<p>Заседание 6.</p> <p>1.Подведение итогов работы с молодыми специалистами: отчет о реализации</p>	Май	Зам директора по НМР Руководитель МО Наставник

	<p>индивидуальных образовательных маршрутов молодых специалистов; молодой учитель глазами наставника;</p> <p>2. Анкетирование молодого специалиста.</p> <p>3. Пожелания на 2016-2017 учебный год.</p>		
--	---	--	--