

муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Специальная школа №58»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ
«Специальная школа №58»

_____ М. М. Шагиева

**Программа работы
наставника Козловой Александры Яковлевны
с молодым специалистом Салыповой Валерией Ивановной
на 2019 – 2022 год**

Автор рабочей программы:
Козлова Александра Яковлевна,
учитель высшей категории

Новокузнецк, 2019г.

**Программа работы
наставника Козловой Александры Яковлевны
с молодым специалистом Салыповой Валерией Ивановной
на 2019 – 2022 год**

Молодой специалист - Салыпова Валерия Ивановна

Должность - учитель.

Образование – высшее.

Педагогический стаж - 0 лет.

Наставник -Козлова Александра Яковлевна.

Должность – учитель, высшей категории, отличник просвещения России.

Образование- высшее.

Педагогический стаж – 40лет.

Пояснительная записка.

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель – наставник, а ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. Эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность учителя, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Наставничество- является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

Наставничество – важнейший цикл образовательной системы, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности.

В связи с этим основными формами, являются интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с

проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности педагога наставника и молодого специалиста. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым специалистом на уровне образовательной организации. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей самопознания и саморазвития. В федеральном проекте «Учитель будущего» прописано, что через наставничество будет решаться задача профессионального роста педагогических работников.

Содержание программы

Разработанная программа наставничества молодого специалиста связана с действующими нормативными правовыми актами МКОУ «Специальная школа №58»; планом работы «Школы молодого специалиста»; планом научно-методической работы; рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности; планом воспитательной работы.

Цель программы: обеспечить постепенное вовлечение молодого специалиста во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.

Задачи:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Планируемые результаты:

1. подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
2. совершенствование системы методической работы в школе;
3. повышение качества образования;
4. повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

Индикативные показатели совместной работы:

1. умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
2. овладение методикой проведения уроков;

3. умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
4. умение проектировать воспитательную систему;
5. умение индивидуально работать с детьми;
6. овладение системой контроля и оценки знаний, учащихся;
7. становление молодого учителя как учителя-профессионала;
8. повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Организация работы:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

Основные направления работы по реализации программы с молодым специалистом

1. Составление планов работы с молодым специалистом.

План работы включает:

- * создание оптимальных условий для успешной работы;
- * проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- * оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- * проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. Организация наставничества.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем;

систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ, учащихся;

заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. Работа по Программе наставничества – составная часть методической службы.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы. Руководители предметных методических

объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Так, например, проводятся **методические педагогические семинары**

При проведении методических педагогических семинаров

- организуется обзор новинок методической литературы,
- проходит ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов,
- проводится систематизация опыта педагогов школы.

Молодому учителю предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты для родителей и учащихся.

Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение олимпиад, различных тематических конкурсов.

Первый год обучения.

Тема «Потенциал учителя – это залог успеха обучающихся».

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста

Задачи: оказание методической помощи молодому специалисту в повышении методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности; создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Занятие первое.

1. Презентация программы школы молодого учителя.
2. Знакомство с локальными актами школы.
3. Микроисследования «Потенциальные возможности молодого педагога в обучении, воспитании, проведения экспериментальной работы».

Занятие второе.

1. Требование к плану воспитательной работы. Методы познания личности.
2. Методические разработки: план характеристики класса; тематика родительских собраний; беседа с родителями, стиль взаимоотношений в семье и личность ребенка.
3. Дискуссия «Факторы, влияющие на уровень воспитанности школьников».

Занятие третье.

1. Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы и формы уроков.
2. Практикум: самоанализ урока.
3. Дискуссия «Факторы, влияющие на качество преподавания».

Занятие четвертое.

1. Проблемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся.
2. Игра-тренинг (каждый участник показывает свои варианты начала урока).
3. Методические разработки: способы организации работы, учащихся на уроке с учебником, текстом, дополнительной литературой.

Занятие пятое.

1. Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.
2. Методические разработки: как помочь учащимся подготовиться к работе на уроке; формы контроля знаний.
3. Дискуссия: «Трудные ситуации на уроке и ваш выход из нее».

Занятие шестое.

1. Круглый стол «Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития».
2. Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития»

Второй год обучения.

Тема «Профессиональное становление молодого специалиста и развитие его самостоятельного творческого поиска».

Цель: формировать умение учиться быть учителем.

Задачи:

работать над повышением компетентности молодого педагога в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала, учащихся на уроках;
направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации;
повышать своё педагогическое мастерство через взаимопосещение уроков и самообразование.

Занятие первое.

1. Развитие творческих способностей учащихся.
2. Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности».

Занятие второе.

1. Интеграция - один из путей развития познавательного интереса учащихся.

Занятие третье.

1. Современные педагогические технологии в образовательном процессе.

Занятие четвертое.

1. Личностно - ориентированное образование в условиях адаптивной школы.
2. Информационные технологии в образовательном процессе.

Занятие пятое.

Индивидуализация и дифференциация обучения – основные направления современного образования.

Методичка для учителя «Деятельность учителя на уроке при личностно-ориентированном обучении».

Занятие шестое.

1. Микроисследование «Какой должна быть работа с молодыми педагогами».
Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других» (молодые учителя подводят итоги своей работы).

Третий год обучения.

Тема «Выбор дальнейшего совершенствования в профессии».

Цель: формировать умение учиться быть учителем.

Задачи:

работать над повышением и совершенствованием компетентности молодого педагога в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала учащихся;

направить работу на изучение и закрепление эффективных методов работы с учащимися на уроках;

повышать своё педагогическое мастерство через посещение уроков, изучение современных педагогических технологий в образовательном процессе, самообразование.

Занятое первое.

1. Культура педагогического общения.
2. Микроисследование: «Выявление тенденций к стилям педагогического общения».

Занятие второе.

1. Методическое пособие «Школа самооценки личности».

Занятие третье.

1. Дискуссия: «Отметка и оценка - одно и то же?»
2. Методическое пособие «Основные качества устного ответа, подлежащие оценке».

Занятие четвертое.

1. Домашнее задание: как, сколько, когда.
2. Памятка учителю «Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся».

Занятие пятое.

1. Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру).

Занятие шестое.

1. Навыки коммуникации и общения в современном образовании.

Занятие седьмое.

1. Педагогическое сочинение: «Оценка успешности педагогической работы. Я как преподаватель с позиции прошлого; с позиции сегодняшней, с позиции будущего».