

«СОГЛАСОВАНО»

Педагогический совет
Протокол № 1 от 30.08.2022 г.



ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ
МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ГИМНАЗИЯ № 19»
ГОРОДА ЧЕРКЕССКА

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества в МБОУ «Гимназия 19», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников в МБОУ «Гимназия 19» разных уровней образования и молодых специалистов.

Создание целевой модели наставничества в гимназии позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через нёформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся". **Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организаций из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Молодой специалист – учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Вновь прибывший педагог (учитель, специалист) – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в школу.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных

педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Стратегии Инновационного развития России на период до 2020 года, Приоритетного национального проекта «Образование», развития и реализации плана действий по модернизации общего образования.

Профессиональная адаптация педагога в нашем понимании - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно пропустить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Не случайно к вопросу адаптации учителя в разное время обращались ученые, педагоги и психологи: Альберт А., Л.Г. Борисова, С.Г. Вершловский, Т.А. Воробьева, П.А. Жильцов, Н.А. Ершова, Л.М. Митина, А.Г. Мороз, Г.И. Насырова, М.И. Педаяс, П.А. Просецкий, М.И. Скубий, В.А. Сластенин, А.И. Ходаков и др.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

- Устав
- Программа развития
- Отчет о результатах самообследования деятельности

- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

3. Задачи целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия 19»

- 1.Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
- 2.Разработка и реализация программ наставничества.
- 3.Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- 4.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- 5.Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- 6.Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- 7.Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
- 8.Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества (примеры, выберите или добавьте нужные вам)

- 1.Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- 2.Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- 3.Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- 4.Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- 5.Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- 6.Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- 7.Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- 8.Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- 9.Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- 10.Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- 11.Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5.Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

- 1.Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 2.Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 3.Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.
- 4.Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты; о с ограниченными возможностями здоровья; о попавших в трудную жизненную ситуацию; о имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива ✓ из числа педагогов:
- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; о желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

- Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляемых советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; о сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; о ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами: создание в ОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

1. **Обязательность** - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
2. **Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
3. **Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
4. **Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых специалистов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, *практика наставничества*, участие в работе педагогических объединений;
- 2) *самообразование* – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации; 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

- из числа обучающихся;
- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты; о с ограниченными возможностями здоровья; о попавших в трудную жизненную ситуацию; о имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива из числа педагогов;
- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; о желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляемых советов;

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; о сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; о ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия 19»

I этап - 1-й год работы: теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство молодого специалиста его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.

В школе организована деятельность «Школы молодого педагога». **Цель:** обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании. Самообразование педагога – работа с научно-методической литературой, выбор методической темы. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления.

Деятельность «Школы молодого педагога» призвана способствовать тому, чтобы из молодого специалиста за несколько лет «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

II этап - 2-3- й годы работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков. Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства,
- посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классах, тренинги и др. проведение семинаров-практикумов.

III этап - 4-5-й год работы: апробационный (контрольнооценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

8.Модель работы МБОУ «Гимназия 19» с молодыми специалистами



9.Содержание работы.

9.1. Работа с молодыми специалистами строится с учетом *трех аспектов* их деятельности:

1. Учитель высшей квалификационной категории, руководитель ШМО – молодой специалист:
 - ❖ создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
 - ❖ обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
 - ❖ обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением
2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.
3. Молодой специалист – учащиеся, родители: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом **факторов**:

- ❖ уровня базового образования;
- ❖ индивидуальных особенностей;

- ☞ уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- ☞ практического опыта работы с детьми.

9.2. Формы и методы работы с молодыми специалистами

- ☞ беседы; собеседования;
- ☞ тренинговые занятия;
- ☞ встречи с опытными учителями;
- ☞ открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- ☞ тематические педсоветы, семинары;
- ☞ методические консультации;
- ☞ методические бюллетени; посещение уроков;
- ☞ взаимопосещение уроков;
- ☞ анкетирование, тестирование;
- ☞ участие в разных мероприятиях;
- ☞ прохождение курсов, посещение семинаров.

9.3. Организация наставничества.

В современных условиях выпускник вуза должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

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.

Процесс *наставничества* затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

9.4. Психологическая поддержка молодых специалистов.

С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием.

Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состояла из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.

2. Расширение имеющихся ЗУНов, формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним.

3. Нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности.

4. Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)

5. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

9.5. Работа методической службы в помощь молодому специалисту.

Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения. Методическая работа - это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы и учителями в целях овладения методами и приемами учебно - воспитательной работы, творческого применения их на занятиях, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса. Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

- ❖ формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- ❖ развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- ❖ содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- ❖ согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
- ❖ помочь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;

- ❖ практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- ❖ развитие способности молодых специалистов анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;
- ❖ проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы. Первое заседание МО посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы.

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

Каждый начинающий педагог - начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д. Таким образом, методическая помощь молодым специалистам помогает им формироваться как специалистам.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога помогают в организации учебной и внеучебной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

9.6. Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов.

«Повысить квалификацию – это, значит, приобрести новое состояние, степень годности к какому-либо виду труда, стать достойным, деятельным, молодым, успешным». В.И. Даль, С.И. Ожегов

Целью повышения квалификации является развитие профессионального мастерства, профессиональной культуры, обновление теоретических и практических знаний всех педагогических работников в соответствии с преобразованиями, происходящими в современном обществе. Системообразующей идеей и функцией повышения квалификации является формирование направленности педагога на непрерывное профессионально-педагогическое саморазвитие, которое происходит по индивидуальной траектории, когда педагог самостоятельно определяет цели, формы, средства и время профессионального роста.

В школе имеют место быть следующие формы повышения профессионального мастерства учителя:

- ☞ самообразование;
- ☞ изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- ☞ рефлексия и анализ собственной деятельности;
- ☞ накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- ☞ разработка собственных средств наглядности;
- ☞ самостоятельное проведение исследований;
- ☞ постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- ☞ разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
- ☞ подготовка самоанализа по итогам года;
- ☞ посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- ☞ персональные консультации;
- ☞ собеседования с администрацией;
- ☞ индивидуальная работа с наставником;
- ☞ выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения;
- ☞ посещение семинаров и тренингов;
- ☞ участие в научно-практических конференциях; посещение курсов повышения квалификации.

Системный подход в управлеченческой деятельности позволит недавнему выпускнику вуза быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственного педагогического стиля.

10. ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

- 1) Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приемами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.

- 2) Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебновоспитательный процесс.
- 3) Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- 4) Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

- ☞ Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- ☞ Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- ☞ Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
- ☞ Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- ☞ Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

- ☞ Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- ☞ Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
- ☞ Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- ☞ Посещение уроков молодых специалистов.
- ☞ Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
- ☞ Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Планирование работы

1 год. Этап – теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний. **Задачи:**

- 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;

- 2) сформировать навыки самоорганизации и активности;
- 3) выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- занятия «ШМС», тренинг, заседания круглого стола.

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы на 2022 – 2023 учебный год	До 3 сентября	Заместитель директора по МР
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 5 сентября	Директор
3	Анкетирование молодых специалистов «на входе».	До 10 сентября	Психолог
4	Занятие «ШМС». Теоретическое занятие. Понятия «ГОСО», «ИМП», «программа», «календарно-тематическое планирование», поурочное планирование». Изучение инструкции по заполнению классных журналов.	Сентябрь	Заместитель директора по МР, УВР
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь, в течение месяца	Замдиректора по МР, УВР
6	Распределение молодых специалистов по уровням, составление качественного состава	До 1 октября	Заместитель директора по МР, психолог
7	Занятие «ШМС». Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.	Октябрь	Заместитель директора по МР
8	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Ноябрь	Заместитель директора по МР, молодые специалисты
9	Занятие «ШМС». Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия	Декабрь	Заместитель директора по МР
10	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Декабрь	Замдиректора по МР, молодые специалисты

11	Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста	Январь, течение месяца	в	Замдиректора по МР, УВР
12	Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подведение итогов работы за 1 полугодие.	Январь		Замдиректора по МР, психолог, социальный педагог
13	Занятие «ШМС». Изучение методических разработок «Требования к анализу урока». Составление карты анализа урока	Февраль		Замдиректора по МР
14	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока	Март		Замдиректора по МР, молодые специалисты
15	Повторный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения уровня готовности учителя к работе в условиях школы-гимназии	Апрель		Замдиректора по МР, УВР, психолог
16	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Май		Психолог
17	Заседание «ШМС». Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май		Замдиректора по МР, молодые специалисты, учителя-наставники
18	Составление отчета работы «ШМС» за 2022– 2023 учебный год.	Июнь		Замдиректора по МР

2 год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

Задачи:

стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого

- 1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- 2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы «ШМС» на 2022 – 2023 учебный год	До 3 сентября	Заместитель директора по МР
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 5 сентября	Директор
3	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 10 сентября	Психолог
4	Занятие «ШМС». Составление календарнотематического планирования по предмету. Составление плана по самообразованию.	Сентябрь	Замдиректора по МР, руководитель ШМО
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь, в течение месяца	Замдиректора по МР, УВР
6	Занятие «ШМС». Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление плана воспитательного часа, родительского собрания. Составление психолого-педагогической характеристики класса. Составление воспитательного плана работы	Октябрь	Замдиректора по ВР, психолог
7	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Октябрь	Замдиректора по МР, молодые специалисты
8	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Замдиректора по МР, молодые специалисты

9	Лекторий «Психолого-педагогическая культура учителя»	Декабрь	Психолог
10	Персональный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени (<i>по каждому МС</i>)	Январь	Замдиректора по МР, УВР
11	Занятие «ШМС». Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Выбор темы самообразования	Январь	Замдиректора по МР
12	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Февраль	Замдиректора по МР Молодые специалисты
13	Занятие «ШМС». Портфолио учителя. Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала.	Март	Замдиректора по МР
14	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Март	Замдиректора по МР, молодые специалисты
15	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады УМО	По графику декад УМО	Заместитель директора по МР, молодые специалисты
16	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений	Май	Психолог
17	Заседание «ШМС». Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Замдиректора по МР, молодые специалисты, учителя-наставники
18	Составление отчета работы «ШМС» за истекший учебный год.	Июнь	Замдиректора по МР



3 год. Этап – апробационный (контрольнооценочный)

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- выступления на педсоветах

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы «ШМС» на 20.. - 20.. учебный год	До 3 сентября	Заместитель директора по МР
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 5 сентября	Директор
3	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 10 сентября	Психолог
4	Занятие «ШМС». Понятия «Элективные курсы», «Прикладные курсы», «Факультативные курсы». Правила составления авторской программы элективных, прикладных, факультативных курсов.	Сентябрь	Замдиректора по ВР, психолог
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь	Замдиректора по МР, УВР

6	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады ШМО	По графику декад УМО	Замдиректора по МР, молодые специалисты
7	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Октябрь	Замдиректора по МР, молодые специалисты
8	Занятие «ШМС». Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми	Ноябрь	Замдиректора по МР, психолог

9	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Замдиректора по МР, молодые специалисты
10	Занятие «ШМС». Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы коррекционной работы. Методы диагностики, критериального оценивания	Январь	Замдиректора по МР
11	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Январь	Замдиректора по МР Молодые специалисты
12	Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени (<i>по каждому МС</i>)	Февраль	Замдиректора по МР, УВР
13	Проведение открытого классного часа	Март	Замдиректора по ВР
14	Организация и проведение декады молодого специалиста (открытые уроки, внеклассные мероприятия, отчетные выступления)	Апрель	Заместитель директора по МР
15	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений.	Май	Психолог
16	Заседание «ШМС». Итоги работы, анализ деятельности молодого специалиста. Характеристика МС. Определение необходимости продолжения работы по оказанию учителям наставнической помощи	Май	Замдиректора по МР, наставники
17	Составление отчета работы «ШМС» за прошедший учебный год.	Июнь	Замдиректора по МР

11. Планируемые результаты Программы.

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

- закрепление новых членов в педагогическом коллективе;

- подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
- совершенствование системы научно-методической работы школы;
- повышение качества образования; повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

12. Индикативные показатели Программы:

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов:

- планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) слепых и слабовидящих;
- работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- проектировать воспитательную систему;
- индивидуально работать со слепыми и слабовидящими детьми;
- контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся;
- следить за новинками дефектологической литературы;
- вести методическую работу;
- участвовать в горизонтальном повышении квалификации.

Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами:

Директор школы:

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом
- разъясняет ему права и обязанности учителя □ определяет должностные обязанности
- назначает из лучших учителей наставника
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы
- проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.

Заместитель директора:

- определяет рабочее место педагога,
- знакомит с условиями работы,
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся
- расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

Руководитель школьного методического объединения вносит в

банк данных необходимую информацию о молодом специалисте

- проводит с ним индивидуальные собеседования
- знакомит с учителями- предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами по которым работают учителя НМО
- знакомит с планом работы НМО

Наставник

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации
- учит составлению календарно-тематических планов
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор

Психолог

По необходимости проводит консультации, тренинги