

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Русский Байтуган муниципального района Камышлинский Самарской области

«Согласовано»:
заместитель директора по УВР:
_____ Пупкова Н.Н.

«_10_» января 2022г.

«Утверждаю»:

Директор:
_____ Гордеева В.А.
«_10_» января 2022г.
Приказ 01-од от 10.01.2022г.

Программа наставничества «Учитель – Учитель»

Программа индивидуальной работы с молодым классным руководителем по адаптации к профессии.

**Составитель: Пупкова Н.Н. -
классный руководитель, учитель математики**

Пояснительная записка

В современной интерпретации существуют разные формы работы с начинающими педагогами, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогов и помогающие им пройти сложный путь адаптации.

Школьное наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Школьное наставничество предусматривает не только систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, знаний в области предметной специализации и методики преподавания, но и помощь в работе классного руководства.

Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности классного руководителя;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей классного руководителя.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки классного руководителя;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

В период наставничества молодой классный руководитель обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками классного руководителя;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем школы.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего классного руководителя (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

Деятельность наставника:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей классного руководителя.

Содержание работы молодого классного руководителя (перспективы)

В процессе работы начинающий педагогический работник **должен** обнаружить степень владения знаниями в области работы классного руководителя:

- изучить состав класса (документацию, состав родителей и др.) и индивидуальные особенности учащихся, составляет психолого-педагогическую характеристику класса и представляет ее своему руководителю;
- на основе изучения состава класса добиться единства педагогических требований к учащимся со стороны учителей и родителей;
- организовать детский коллектив с учетом возрастных и психологических особенностей, добивается сплоченности, активности, инициативы и творчества учащихся;
- проводить классные собрания, участвует в сборах отрядов;
- проводить мероприятия, направленные на расширение культурного кругозора и укрепление здоровья учащихся (посещение музея, выставки, прогулки в лес, спортивные мероприятия и др.);
- организовать различные формы общественно полезного труда учащихся
- организовать проф.ориентационную работу среди учащихся и принимать в ней непосредственное участие;
- Работать с родителями учащихся, поддерживает с ними регулярную связь, проводит родительские собрания, организует лекции для родителей на педагогические темы.

ПЛАН РАБОТЫ

по сопровождению профессиональной адаптации классного руководителя

Направления работы с молодым педагогом:

- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого классного руководителя, изучение затруднений.
- Наставничество как основная форма индивидуальной работы по профессиональной адаптации.
- Консультирование по основам профессиональных знаний.
- Мотивация к самообразованию.
- Психологическая поддержка.

Для решения поставленных задач и направлений работы с молодым педагогом использовались следующие **формы работы:**

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые внеклассные мероприятия;
- анкетирование.

Правила наставничества:

1. Стараться создать доверительные отношения с подшефной.
2. Эффективнее работать «тет-а-тет». У каждого молодого педагога свой наставник.
3. Правильная мотивация. Показать обучаемому, насколько эффективно саморазвитие, объяснить, что она учится для самого себя, для самосовершенствования. Научить её получать обратную связь от окружающих её людей, извлекать уроки из собственного опыта.
4. Научить её использовать все возможности для развития и роста.
5. Эффективная система поддержки. Подкреплять успехи обучаемого, поддерживать упорство и желание получать новые знания и умения.

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого классного руководителя учителем-наставником

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике проведения классного часа					
1	Уровень теоретической подготовки				
2	Умение использовать результаты современных исследований в классном руководстве				
3	Свободное владение материалом				
2. Методическая готовность к практике					
1	Умение самостоятельно составлять классный час				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения материала учащимися(беседа)				
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 классного часа				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся				

9	Умение стимулировать учащихся				
3. Психологическая и личностная готовность к воспитательной деятельности					
1	Умение анализировать собственную деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения с детьми				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

Оценка внеклассной деятельности молодого специалиста учителем наставником осуществляется по следующим критериям:

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные				

	единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися. Видение структуры образовательного пространства школы				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся в внеурочное время.				
8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса				
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого классного руководителя					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты				

	внеклассной деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ				

Кодекс профессиональной этики.

1. Сохраняйте настроение (улыбку). Это увертюра радостного дня.
2. Сначала научи, затем спрашивай.
3. Будь честным в оценке знаний и поведения детей.
4. Крепко держись данного детям слова.
5. Защити ребёнка от всех видов самоуправства, оскорблений.
6. Строго храни детские тайны.
7. Будь сдержанным и терпеливым. Никогда не опускайся до оскорблений и унижений детей, и они не унижат тебя.
8. Будь примером во всём: в труде, одежде, поведении.
9. Никогда не требуй от ребёнка того, чего не делаешь сам.
10. В любой ситуации умей поставить себя на место ребёнка.
11. Помни : понять ребёнка ты сможешь, только когда полюбишь его.
12. Ни на минуту не переставай учиться.
13. Никогда не жалуйся на детей. Помни: хороший учитель и родитель бывает недовольным только самим собой.
14. Не оговаривай детей: в одних это развивает жалость, в других – месть и криводушие.
15. Доверяйте детям. Отказывайся от мелочной опеки по отношению к ним.
16. Будь великодушным, если они случайно оступились.
17. Когда правда не твоя – попроси у ребёнка прощение. Это никогда не унижит твой авторитет.
18. Живи интересами детей, и ты поймёшь, что радость тесных отношений с ними- одна из величайших земных радостей.

