

Краевое государственное казённое общеобразовательное учреждение, реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа – интернат № 14»

РАССМОТРЕНО:
На заседании МО
учителей
 Л.И. Кочина
Протокол №2/1
От 29.01.2021 г.

СОГЛАСОВАНО:
Зам. директор по ВР
 Н.Н. Коваль
29.01.2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор КГКОУ ШИ 14
 Е.Н. Лушникова
01.02.2021 г.



Рабочая программа наставничества
«учитель-учитель» (молодой специалист)
на 2020-2021 уч. год

Наставник:
Кочина Любовь Ивановна

2021 г.

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество	Полуянов Матвей Алексеевич
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	ФБГОУ ВПО «Амурский гуманитарный - педагогический государственный университет»
Год окончания учебного заведения	Июнь, 2020
Специальность по диплому	Бакалавр «Технология и изобразительное искусство»
Место работы	Краевое государственное казённое общеобразовательное учреждение, реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа – интернат № 14». КГКОУ ШИ 14
Должность	Учитель изобразительного искусства
Дата вступления в должность	1 сентября 2020г.

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество	Кочина Любовь Ивановна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	г. Комсомольск-на-Амуре, Комсомольский-на-Амуре государственный педагогический университет, 3 марта 2004 года, Учитель начальных классов по специальности «Педагогика и методика начального образования». (Приложение 2) Федеральное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема» г. Биробиджан, 23 января 2015г. «Специальное (дефектологическое) образование» Магистр.
Год окончания учебного заведения	Март, 2004г. Январь, 2015г.
Специальность по диплому	Учитель начальных классов по специальности «Педагогика и методика начального образования». «Специальное (дефектологическое) образование» Магистр.
Педагогический стаж	30 лет
Место работы	Краевое государственное казённое общеобразовательное учреждение, реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа – интернат № 14». КГКОУ ШИ 14
Должность	Учитель
Сведения о курсах повышения квалификации	1. Курсы по оказанию первой медицинской помощи она базе КГКОУ ШИ 14 г. Амурска 2021г. 8 ч Руководитель: Стиба Ю. А. 2. Центр дистанционных образовательных технологий ТОГУ «Создание электронного учебного курса в LMS Moodle», 2020г.

	3. Центр дистанционных образовательных технологий ТОГУ «Управление развитием образовательной организации», 2020г. 4. КГБОУ ДПО «ХКИРО» г Хабаровск: Создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства), марта 2021г. 5. КГБОУ ДПО «ХКИРО» г Хабаровск: «Цифровая образовательная среда: новые компетенции педагогов», апрель 2021г. 6. КГБОУ ДПО «ХКИРО» г Хабаровск: «Дистанционное обучение. Работа с СДО Moodle» апрель, 2021г. 7. КГБОУ ДПО «ХКИРО» г Хабаровск: «Интерактивные технологии обучения» апрель 2021г. 8. КГБОУ ДПО «ХКИРО» г Хабаровск: «Повышение профессиональной компетентности педагогов по вопросу реализации ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)»
Сведения о наградах	Почетная грамота Министерства образования и науки Хабаровского края
Квалификационная категория	Высшая

Пояснительная записка

Нормативно-правовая база программы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).
2. Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 №291 (ред. от 18.08.2016 г.) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 №28785).
3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
4. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
5. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

Локальные нормативно-правовые акты учреждения:

-Положение о наставничестве.

-«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в КГКОУ ШИ 14 г. Амурска на 2020– 2021 учебный год

- Программа целевой программы наставничества на 2020-2021 уч. год.

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современный учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

Поэтому начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой специалист.

Целью является организация наставничества с целью оказания помощи молодому специалисту в профессиональном становлении.

Исходя из цели были поставлены следующие задачи:

1. Обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого специалиста, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить педагога в образовательном учреждении.
2. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
3. Развивать творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития его профессиональной деятельности.
4. Повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении.
5. Создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающего педагога.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Формы и методы:

- Наставничество;
- Самообразование;
- Посещение мероприятий.

Требования к наставникам:

Наставник - работник образовательной организации из числа наиболее квалифицированных специалистов, обладающий высокими профессиональными качествами, практическими знаниями и опытом, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставник должен:

- четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики;
- разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков;
- уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия;
- наставник осуществляет наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного;
- наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста;
- наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Краткое описание категории наставляемых:

1. 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.
2. В нашем образовательном учреждении наставляемым является молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися и другими педагогами.
3. Поэтому нами было выбрано взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления его на месте работы.

Виды контроля работы молодого специалиста

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится обзорный контроль. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме.

Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога.

Затем в течение первого года работы проводится предупредительный контроль.

Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на персональный контроль, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение фронтального контроля, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Ожидаемый результат программы наставничества в соответствии с задачами.

Ожидаемые результаты:

1. Адаптация начинающего педагога в учреждении и, как результат, закрепление молодого специалиста в школе.
2. Осознанная потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании.
3. Развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодого педагога.
4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; использование новых педагогических технологий.
5. Повышение эффективности образовательного процесса в КГКОУ ШИ 14.

План работы на 2020 – 2021 уч. год

№ п/п	Содержание
Сентябрь	
1	Организация наставничества.
2	Ознакомление со школой, правилами внутреннего трудового распорядка.
3	Нормативно-правовая документация, регламентирующая деятельность педагога.
4	Понятия «стандарт», «планируемые результаты», «программа», «календарно-тематическое планирование», «поурочное планирование».
Октябрь	
1	Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования.
2	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.
3	Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока.

4	Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.
5	Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончании четверти.
Ноябрь	
1	Посещение молодыми специалистами уроков опытных педагогов, обсуждение.
2	Организация и проведение урока изобразительного искусства в 5 классах в условиях ФГОС.
3	Практикум: Разработка конспекта урока. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять конспект урока.
4	Самоанализ урока (занятия, мероприятия). Критерии самоанализа урока/мероприятия. Схемы самоанализа
Декабрь	
1	Самообразование – лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.
2	Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития).
3	Взаимопосещение молодым педагогом и наставником уроков. Обсуждение, самоанализ, анализ.
4	Работа со школьной документацией. Оказание помощи в составлении отчётности по окончанию четверти.
Январь	
1	Промежуточный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики затруднений, выявления и предупреждения ошибок в работе.
2	Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Дискуссия «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее»: 1. При проведении, каких видов занятий вы испытываете трудности? - познавательное развитие; - изобразительная деятельность. 2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей? - материальные условия; - недостаточная методическая помощь со стороны руководства; - недостаток педагогического опыта; - нехватка методической литературы. 3. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности школьников? - на уроках; - в игровой деятельности; - художественной деятельности. 5. Оцените, пожалуйста, по 10 – бальной системе, в какой степени у вас сформированы диагностические умения:

	- умения изучать и развивать способности своих учеников; - умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение; - умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка; - знание особенностей эмоционального развития школьника и умение его изучать 6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время? 7. В какой методической помощи вы нуждаетесь? - в прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам; - в методических консультациях по отдельным разделам; - просмотр открытых занятий у опытных учителей.
3	Изготовление дидактических игр и пособий по изобразительному искусству.
4	Подведение итогов работы за 1 полугодие.
Февраль	
1	Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока.
2	Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока.
3	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока.
4	Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
Март	
1	Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.
2	Взаимопосещение уроков. Анализ уроков
3	Участие в работе МО естественно – научного цикла.
4	Работа со школьной документацией. Оказание помощи в составлении отчётности по окончанию четверти.
Апрель	
1	Промежуточный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения уровня готовности учителя к работе в условиях образовательной организации.
2	Беседа «Психолого-педагогическая культура учителя».
3	Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.
4	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.
Май	

1	Повторное анкетирование молодых специалистов для выявления профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.
2	Составление учебно-методической базы на следующий год.
3	Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.
4	Работа со школьной документацией. Оказание помощи в составлении отчётности по окончанию четверти, года.