

ПРИНЯТО

Решением Педагогического совета ГБОУ школа № 310 «Слово» Фрунзенского района Санкт-Петербурга
протокол № 1 от 29 августа 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ школа № 310 «Слово»
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
И.В. Полуян
Приказ от 29.08.2019 г. № 360

**Программа сопровождения молодого педагога:****Цель программы:**

Организовать работу наставников с молодыми учителями, оказать методическую и психологическую помощь в их профессиональном становлении в условиях реализации новых ФГОС, сформировать профессионально-адаптированного компетентного молодого учителя.

Задачи программы:

1. Выявить путем опроса или беседы затруднения в профессиональной практике молодых педагогов.
2. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе.
3. Определить наставников из числа педагогов школы, подготовить их с учетом запросов молодых педагогов.
4. Принять меры по их профилактике проблем в дальнейшей работе молодых педагогов и наставников.
5. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни.
6. Включить молодых учителей и наставников в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
7. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя, поддерживать аналогичную у наставников.
8. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Предполагаемые участники программы: педагоги-наставники и молодые учителя школы со стажем до 3 лет.

Этапы реализации программы.

Этапы.	Мероприятия.	Сроки
Организационный	Организация наставничества. Обучение наставников (тренинг). Организационные мероприятия. Анализ целевых установок при создании программы развития; разработка стратегии основных направлений работы. Формирование плана действий по реализации стратегии наставничества в целом по ОУ. Принятие и утверждение планов работы наставников с молодыми учителями.	Август-сентябрь

Преобразующий	Работа с молодыми учителями по плану. Интерактивные формы работы. Формирование профессиональных компетентностей и молодых педагогов, и наставников.	Октябрь-май
Заключительный	Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности и молодых педагогов, и наставников. Подведение итогов работы в рамках программы.	май

Модель школьной адаптации молодого учителя.

Администрация школы

Методический совет:

- Формирование системы, создающей условия для профессионального роста молодого учителя

- Адаптация в коллективе
- Мониторинг сформированности компетенций у молодого педагога
- Создание индивидуальной траектории совершенствования педагогического мастерства

- Создание комфортных условий труда
- Наставничество
- Информационные ресурсы
- Лаборатория молодых и малоопытных педагогов
- Диагностика по выявлению затруднений

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 представляет молодого учителя в ряды педагогов школы;

- проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

- определяет рабочее место педагога;
- знакомит с условиями работы;
- 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.

Педагогический коллектив школы

Руководитель 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 методического объединения;

- знакомит с планом работы МО.

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.

Ответственный по охране труда:

- проводит занятия по вопросам организации охраны труда, соблюдению санитарно-эпидемиологических правил;
- проводит инструктажи по ОТ при проведении мероприятий с обучающимися;
- осуществляет контроль выполнения правил по охране труда.

Реализация программы сопровождения позволит молодому специалисту:

- адаптироваться в новых условиях практической деятельности;
- пополнять и конкретизировать свои знания;
- совершенствовать профессиональные умения, компетенции;
- осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе ситуаций, находить ответы на сложные вопросы;
- постоянно пополнять педагогическую копилку;
- формировать гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс;
- раскрывать свой творческий потенциал и иметь возможность демонстрировать профессиональные достижения с опорой на опыт наставников;

Реализация программы сопровождения позволит наставнику:

- развивать свои деловые качества, компетенции наставника, тьютора, методиста;
- повышает свой профессиональный уровень в процессе сопровождения и обучения молодых специалистов.
- развивать и продвигать собственную профессиональную карьеру.

Реализация программы сопровождения молодого специалиста позволит администрации школы:

- создать эффективную модель сопровождения процесса профессионального становления молодых педагогов;
- повышать культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;
- формировать управленческий кадровый резерв;
- повышать качество образования, престиж учебного заведения.

План методической работы с молодыми специалистами

Цели методической работы с молодыми специалистами:

- профессиональное сопровождение молодых специалистов в период их адаптации;
- оказание молодым педагогам поддержки в развитии их профессиональных и творческих способностей;
- обеспечение профессионального роста молодых специалистов.

№ п/п	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственный
1. Организационно-методическая деятельность			
1	Ознакомление молодых педагогов с педагогической системой школы.	август-сентябрь (первая неделя прибытия)	Заместитель директора по УВР
2	Изучение нормативных документов, (федерального, городского, районного, локального уровней) регламентирующих образовательный процесс.	август-сентябрь (первая неделя прибытия), в течение года Принятие и утверждение планов работы наставников с молодыми учителями.	Заместитель директора по УВР, наставники
3	Определение наставников молодых специалистов	август-сентябрь (первая неделя прибытия)	Заместитель директора по УВР
4	Принятие и утверждение планов работы наставников с молодыми учителями	август-сентябрь (первая неделя прибытия)	Заместитель директора по УВР
5	Изучение содержания учебных программ, УМК по преподаваемым предметам.	август-сентябрь (первая неделя прибытия)	Заместитель директора по УВР, наставники
6	Изучение методической литературы, профессиональных педагогических изданий.	август-сентябрь (первая неделя прибытия)	Заместитель директора по УВР, наставники
2. Консультативно-методическая деятельность			
1	Оказание методической помощи по составлению рабочих программ.	август-сентябрь	Заместитель директора по УВР, наставники
2	Практикум по разработке календарно-тематического планирования, работа с АИС «ПараГраф»	август-сентябрь	Заместитель директора по УВР, наставники
3	Оказание методической помощи в определении индивидуальной траектории формирования педагогического мастерства в режиме самообразования.	сентябрь	Наставники

4	Изучение локальных актов по ведению школьной документации.	август-сентябрь в течение года	Заместитель директора по УР,
5	Практикум по ведению школьной документации	сентябрь	наставники
6	Оказание методической помощи молодым специалистам как классным руководителям	в течение года	Заместитель директора по ВР, наставники
7	Практикум по составлению плана воспитательной работы	сентябрь	Заместитель директора по ВР, наставники
8	Оказание консультативной помощи педагогам-наставникам по проблемам работы с молодыми специалистами.	по мере необходимости	Заместитель директора по УВР
9	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.	в течение года	Заместитель директора по УВР, наставники
10	Проведение индивидуальных бесед, консультаций, в том числе по работе над темами самообразования.	в течение года	Заместитель директора по УВР, наставники
11	Организация участия молодых педагогов в методических мероприятиях различного уровня	в течение года	Заместитель директора по УВР, наставники
12	Организация участия молодых педагогов руководители МО в работе методических объединений.	в течение года	Заместитель директора по УВР, наставники, председатели МО
13	Организация участия молодых педагогов в творческих и профессиональных конкурсах различного уровня и направленности.	в течение года	Заместитель директора по УВР, наставники, председатели МО
14	Участие в заседании методического объединения учителей	В течение года	председатели МО
15	Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися	Январь-май	Заместитель директора по ВР
16	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока	В течение года	наставники

17	Консультации по волнующим вопросам с психологом, наставником, администрацией	В течение года	Администрация, педагог-психолог, наставник
18	Участие в педагогических советах, методических совещаниях	В течение года	Администрация
19	Посещение уроков опытных учителей	В течение года	наставник
20	Участие в работе временных творческих групп	В течение года	Заместитель директора по УВР
3. Контроль деятельности молодых специалистов			
1	Изучение педагогической деятельности молодых специалистов с последующим анализом.	в течение года	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по ВР
2	Проверка оформления классных журналов, в том числе электронных	в течение года по плану ВШК	Заместитель директора по УВР
3	Проверка выполнения программ по учебным предметам	в течение года	Заместитель директора по УВР
4	Проверка работы молодых специалистов как классных руководителей.	в течение года	Заместитель директора по ВР
4. Школа молодого специалиста			
1	Изучение нормативных документов, регламентирующих образовательный процесс. Ведение школьной документации.	сентябрь	Заместитель директора по УВР
2	Стратегия отношений классного руководителя с классным коллективом и коллективом родителей.	сентябрь	Заместитель директора по УВР
3	Совершенствование коммуникативных навыков молодых педагогов психологический тренинг «Создание команды единомышленников»	октябрь	Заместитель директора по УВР, педагог-психологи
4	Создание организационно - педагогических условий формирования инновационного поведения участников образовательных отношений	ноябрь	Директор, Заместитель директора по УВР

5	Психолого-педагогические приемы, используемые на уроках.	декабрь	Заместитель директора по УВР
6	Электронное портфолио педагога. Самообразование.	январь	Заместитель директора по УВР
7	Педагогические технологии в образовательном процессе.	февраль	Заместитель директора по УВР
8	Диалог поколений: опыт прошлого, взгляд в будущее	март	Заместитель директора по УВР
9	Особенности современного урока. Посещение открытых уроков в рамках методических недель	В течение года	Заместитель директора по УВР
Программа сопровождения молодых специалистов в районе			
1	Конкурс эссе на тему: «Легко ли быть молодым педагогом»	Декабрь-январь	Заместитель директора по УВР
2	Участие молодых педагогов в мероприятиях и мастер-классах Дня карьеры	В течение года	Заместитель директора по УВР
3	Участие в методической неделе «Молодые-молодым»	В течение года	Заместитель директора по УВР

План работы педагога-наставника

Ф.И.О. педагога-наставника: _____,

(указать должность педагога-наставника)

Ф.И.О. молодого педагога: _____,

(указать должность молодого педагога)

Являясь наставником молодого педагога

(фамилия, имя, отчество молодого педагога)

мною были определены цель и основные задачи работы с ним.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, а также формирование в образовательной организации кадрового ядра, стабильного педагогического коллектива.

Задачи:

- Привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности и закрепить его в образовательном учреждении.
- Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста и развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
- Способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательной организации.
- Формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
- Развитие у молодого педагога сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей.
- Формирование у молодого педагога потребности в непрерывном самообразовании, к овладению современными технологиями, методами, приёмами обучения и воспитания обучающихся, умению практической реализации теоретических знаний.

Для достижения намеченной цели и результатов наставничества предложен следующий план работы с молодым специалистом:

1 этап	Диагностический	Форма проведения	сроки
Цель	выявить деловые и нравственные качества молодого педагога, его увлечения, круг досугового общения, отношение молодого педагога к проведению образовательной деятельности, коллективу, учащимся и их родителям		
2 этап	Основной		
Цель	Ввести в должность		
	Знакомство нормативно-правовыми документами		
	Знакомство с правилами техники безопасности, охраны труда		

	Знакомство с действиями при ЧС		
	Знакомство с ведением школьной документации		
	Методическая помощь в подготовке к урокам (занятиям)		
	Методическая помощь в организации учебно-воспитательной деятельности		
	Методическая помощь в организации работы с родителями		
	Посещение уроков (занятий) молодого педагога		
	Организация участия молодого педагога в работе МО, Педагогических советов		
	Организация участия молодого педагога в различных конкурсах, олимпиадах		
3 этап	Контрольно-оценочный		
Цель	Определить готовность молодого педагога к выполнению своих функциональных обязанностей, педагогической деятельности		

Дата _____

педагог-наставник _____

(подпись)

(фамилия, имя, отчество наставника)

Отчёт педагога-наставника о проделанной работе

Ф.И.О. молодого педагога: _____

Ф.И.О. педагога-наставника: _____

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Являясь наставником молодого педагога

(фамилия, имя, отчество молодого педагога)

мною были определены цель и основные задачи работы с ним.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, а также формирование в образовательной организации кадрового ядра, стабильного педагогического коллектива.

Задачи:

- Привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности и закрепить его в образовательном учреждении.
- Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста и развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
- Способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательной организации.
- Формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
- Развитие у молодого педагога сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей.
- Формирование у молодого педагога потребности в непрерывном самообразовании, к овладению современными технологиями, методами, приёмами обучения и воспитания обучающихся, умению практической реализации теоретических знаний.

Прогнозируемый результат:

1. Профессиональное становление молодого педагога.
2. Успешная адаптация в образовательном учреждении.
3. Творческий подход к осуществлению профессиональной деятельности.
4. Потребность в непрерывном профессиональном повышении квалификации.

Формы работы: *(нужное подчеркнуть, по необходимости добавить свою формулировку)*

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- участие в работе МО, Педагогических советов;

Основные направления работы: (нужное подчеркнуть, по необходимости добавить свою формулировку)

- знакомство с нормативно-правовыми документами;
- знакомство с правилами техники безопасности, охраны труда;
- действия при ЧС;
- ведение школьной документации (работа с классными журналами, составление рабочей программы и поурочных планов и др.);
- методическая помощь в подготовке к урокам (занятиям);
- методическая помощь в организации учебно-воспитательной деятельности;
- методическая помощь в организации работы с родителями;.
- _____

Работа с молодым педагогом строилась в три этапа:

1-й этап – диагностический

2-й этап – основной

3-й этап – контрольно-оценочный

На 1-м этапе я, _____ изучил(а) деловые и
(фамилия, имя, отчество наставника)

нравственные качества молодого педагога _____, его увлечения,
(фамилия, имя, отчество молодого педагога)

круг досугового общения, отношение молодого педагога к проведению образовательной деятельности, коллективу, учащимся и их родителям, чтобы выработать программу адаптации и профессиональной помощи.

На 2-м этапе мной, педагогом-наставником, проводилась работа по введению в должность молодого педагога.

_____ был(а) ознакомлен(а) с основными обязанностями,
(фамилия, имя, отчество молодого педагога)

требованиями, предъявляемыми к специалисту _____,
(указать должность молодого педагога)

правилами внутреннего трудового распорядка, правилами охраны труда, техники безопасности, действиях при ЧС. С молодым педагогом проводилась работа по подготовке к уроку (занятию), составлению технологической карты, плана урока, умению проводить и подбирать контрольно-оценочные материалы, умению оценивать работу обучающихся. Оказана методическая помощь в работе с родителями обучающихся, организации учебно-воспитательной деятельности.

В течение _____ учебного года _____
(фамилия, имя, отчество молодого педагога)

участвовал (а) в педагогической и общественной жизни коллектива (указать участие в работе МО, Педагогических советов, конкурсах и др.):

Были проведены консультации (по разработке рабочей программы, корректировке рабочей программы, работе с электронным журналом в ПП, с бумажным журналом, сдаче отчётной документации, оценивании проверочных и контрольных работ, работе с родителями, подготовке к уроку (занятию), по самоанализу урока (занятия) и др.

Темы консультаций	Сроки

Были посещены уроки (занятия): (указать взаимопосещение уроков, если оно было)

предмет	тема	дата	кто посещал

Урок (занятие) является основной формой организации учебно-воспитательной деятельности в школе. Поэтому урокам (занятиям) уделялось наибольшее внимание. Совместно с молодым педагогом анализировались проведенные им уроки (занятия), давались методические рекомендации по определению цели урока, как конечного результата урока.

В течение _____ года _____
(фамилия, имя, отчество молодого педагога)

имел (а) возможность посетить уроки (занятия) как мои, так и любого другого преподавателя, чтобы научиться важным профессиональным качествам.

Молодому специалисту была оказана помощь: (нужное подчеркнуть, по необходимости добавить свою формулировку)

- в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- в выработке умений применять теоретические знания в практической деятельности;
- в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности обучающихся;

- _____
- _____

Вывод:

Период адаптации молодого педагога прошел _____.
_____ оказывалась помощь администрацией
(фамилия, имя, отчество молодого педагога)

школы и мной, педагогом-наставником, в вопросах адаптации в образовательном учреждении, а также осуществлялась практическая помощь в профессиональном становлении.

Я считаю, что молодой педагог _____
(фамилия, имя, отчество молодого педагога)

готов/ не готов (нужное подчеркнуть) к выполнению своих функциональных обязанностей. Рекомендую _____

Дата _____

педагог-наставник _____

(подпись)

(фамилия, имя, отчество наставника)

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА (ЗАПОЛНЯЕТСЯ НАСТАВНИКОМ)

Ниже приведены несколько утверждений о Вашей работе. Пожалуйста, оцените (поставьте галочку), насколько Вы согласны или не согласны с данным утверждением
заметка:

1 = совершенно не согласен, 2 = не согласен, 3 = нейтрально, 4 = согласен, 5 = абсолютно согласен

Моя общая удовлетворенность программой наставничества (по пятибалльной шкале)

Я:	1	2	3	4	5
1. Демонстрировал/а заинтересованность в потребностях молодого специалиста и его профессиональном росте на протяжении всей программы наставничества.					
2. Продемонстрировал/а применение нескольких методов преподавания на собственном примере (во время своего открытого урока).					
3. Осуществил/а эффективный анализ трех уроков, проведенных молодым специалистом.					
4. Обучил/а молодого специалиста пользоваться образовательными ресурсами (предоставил/а список сайтов).					
5. Оказывал/а содействие в составлении и реализации планов уроков с внедрением ФГОС.					
6. Тесно взаимодействовал/а с молодым специалистом.					
7. Проявлял/а навыки активного слушания.					
8. Способствовал/а самообразованию молодого специалиста.					
9. Давал/а необходимые советы и рекомендации.					
10. Способствовал/а налаживанию профессиональных контактов молодого специалиста с другими членами команды.					
11. Старался/старалась поддерживать доверительные отношения с молодым специалистом.					
12. Точно оценивал/а уровень предметных знаний молодого специалиста.					
13. Точно оценивал/а уровень педагогического мастерства молодого специалиста.					
14. Научил/а молодого специалиста творчески подходить к своему делу.					
15. Старался/старалась постоянно мотивировать молодого специалиста на развитие.					
16. Способствовал/а формированию у молодого специалиста уверенности в себе.					
17. Содействовал/а сотрудничеству молодого специалиста с опытными коллегами.					
18. Старался/старалась стать молодому специалисту примером для подражания.					
19. Помогал/а молодому специалисту ставить средне- и долгосрочные профессиональные цели.					