**План работы наставника с вновь прибывшим педагогом**

«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

***Сведения о вновь прибывшем специалисте***

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество: | Седип-оол Чойган Нордуповна |
| Образование: | высшее |
| Какое учебное заведение окончил: | Тывинский государственный университет учитель русского языка и литературы |
| Год окончания учебного заведения: | 2004 |
| Специальность по диплому: | Филология, русский язык и литература |
| Педагогический стаж: | 21 год |
| Место работы: | МОУ «СОШ № 5» |
| Должность: | Учитель русского языка и литературы |
| Предмет: | русский язык, литература |
| Учебная нагрузка: | 26 часов |
| Классы: | 5 «Б», 5 «В», 7 «В», 7 «И» |
| Классное руководство: | 5 «Б» |
| Квалификационная категория: |  |

***Сведения об учителе – наставнике***

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество: | Кузнецова Зоя Михайловна |
| Образование: | высшее |
| Какое учебное заведение окончил: | Бийский педагогический институт |
| Год окончания учебного заведения: | 1981 |
| Специальность по диплому: | русский язык и литература, учитель средней школы |
| Педагогический стаж: | 43 |
| Место работы: | МОУ «СОШ № 5» |
| Должность: | Учитель русского языка и литературы |
| Предмет: | русский язык, литература |
| Учебная нагрузка: | 30 часов |
| Классы | 9 «Б», 9 «В», 11 «А», 11 «Б», 11 «И» |
| Классное руководство | 11 «Б» |
| Квалификационная категория: | высшая |

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

 **Профессиональная адаптация** педагога в моем понимании - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности и 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.

 **Цель наставничества**: обеспечение сопровождения и поддержки вновь прибывших учителей для сохранения педагогического контингента, преодоления профессиональной изоляции.

 **Основными принципами** работы с вновь прибывшими учителями являются:

- Обязательность - проведение работы с каждым вновь прибывшим учителем, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

- Индивидуальность - выбор форм и видов работы с вновь прибывшим учителем, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

- Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития вновь прибывшего учителя продолжается на протяжении 3 лет.

- Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития вновь прибывшего учителя и соответствия форм работы уровню его потенциала.

 **Обоснование актуальности**

 Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего и среднего образования и профессиональный стандарт педагога.

Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях:

- обучении, воспитании, развитии учащихся;

- организации взаимодействия с субъектами образования;

- формировании образовательной среды;

- инновационной деятельности и пр.

 Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк, а выявление и преодоление имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования. При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

 В школе есть все условия для реализации для внедрения эффективных педагогических практик в рамках модели наставничества:

- кадровые,

- методические,

- материально- технические,

- финансовые.

 Администрация школы пришла к выводу, что необходимо обеспечить сопровождение и поддержку вновь прибывших учителей для сохранения педагогического контингента, преодоления профессиональной изоляции. В связи с загруженностью учителей русского языка и литературы педагоги практически не взаимодействуют друг с другом в профессиональном плане: редкие встречи на перемене, заседания педсовета 1 раз в месяц. Поэтому возникает так называемое профессиональное изолирование – каждый «варится в своем котле» и на уровне школы, и на уровне города (заседания городских методических объединений – 1 раз в четверть, где учителя выступают, в основном, с устными докладами). В МО учителей русского языка и литературы нет практики систематической работы по улучшению качества образовательной деятельности через взаимодействие учителей между собой.

**Распределение полномочий в работе с вновь прибывшими специалистами:**

**Директор школы:**

• знакомит вновь прибывшего учителя со школой, педагогическим коллективом;

• разъясняет ему права и обязанности учителя;

 • определяет должностные обязанности;

• назначает из лучших учителей наставника;

• на педагогическом совете торжественно принимает вновь прибывшего 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 вновь прибывший специалист и представляет его учащимся,

• расписание уроков составляет таким образом, чтобы вновь прибывший учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником;

• посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые вновь прибывшим специалистом;

• знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

**Руководитель школьного методического объединения:**

• вносит в банк данных необходимую информацию о вновь прибывшем специалисте;

• проводит с ним индивидуальные собеседования;

• знакомит с учителями-предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами, по которым работают учителя МО;

• знакомит с планом работы МО.

**Наставник:**

* совместно с вновь прибывшим 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 вновь прибывшего специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
* 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.

  **Наставничество** в образовательной среде решает следующие **задачи**:

1. Показать ценностно-смысловые установки, куда вовлечены как наставляемый, так и наставник.

2. Выявлять сильные стороны наставляемого и научить наставляемого использовать их в педагогической деятельности.

 3. Поддерживать наставляемого.

 4. Создать психологически комфортные условия для наставляемого при освоении деятельности.

 При реализации своих задач наставник может использовать разные **формы,**  например:

1. Индивидуальная форма.

2. Групповая форма.

3. Коллективная форма.

4. Взаимная (peer) форма.

5. Онлайн форма.

6. Самообразование.

7. Рефлексия и анализ собственной деятельности.

8. Разработка собственных средств наглядности.

 9. Проведение исследований, создание проекта.

 10. Постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога.

11. Разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения.

12. Самоанализ по итогам года.

13. Посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег.

14. Участие в научно-практических конференциях.

15. Обучение на курсах повышения квалификации.

16. Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков с последующим анализом.

 Чаще всего в своей работе наставника для помощи своим подопечным использую такие **методы** работы, как:

1. Методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.).

 2. Личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).

3. Консультирование. Основной целью нашей школы является организация и создания условий для профессионального роста начинающих педагогов. Данное направление очень помогает вновь прибывшим специалистам в адаптации на рабочем месте и оказывает помощь различного уровня.

 На основе опроса и анализа уроков наставник предлагает **темы** для занятий:

• Современный урок (структура, методы, конспект, технологическая карта).

• Современные образовательные технологии.

• Сервисы и платформы для педагогов (ЭОР, ЦОР).

• Деятельность классного руководителя (рабочая программа воспитания, план воспитательной работы).

• Подготовка к аттестации (портфолио, критерии, требования).

• Формирование основ проектной деятельности в школе.

• Написание и публикация методических статей.

 Основная проблема, обозначенная администрацией в работе З. М. Магадеевой, была связана с **методической работой** - основным видом образовательной деятельности, представляющим собой совокупность мероприятий, проводимых 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 вновь прибывших специалистов являются:

- формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;

- развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;

- содействие адаптации вновь прибывшего специалиста на рабочем месте;

- согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;

- помощь вновь прибывшему 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 вновь прибывших специалистов анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.

 Работа будет выстроена в **три этапа**:
**1й этап** – адаптационный. Наставник выявляет недостатки в умениях и навыках вновь прибывшего специалиста, чтобы выработать программу адаптации.

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

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

 **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений вновь прибывшего специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков вновь прибывшего специалиста и посещение уроков вновь прибывшим специалистом.

3. Планирование и анализ деятельности.

4. Помощь вновь прибывшему специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства вновь прибывшего учителя.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Сентябрь**

1 Разработка и утверждение плана работы наставника с вновь прибывшим педагогом на 2024 - 2025 учебный год

2 Закрепление вновь прибывших специалистов за педагогами-наставниками приказом директора

 3 Анкетирование молодых специалистов «на входе».

4 Занятие: «программа», «календарно-тематическое планирование», поурочное планирование». Изучение инструкции по заполнению классных журналов.

5 Обзорный контроль. Посещение уроков вновь прибывшего специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

**Октябрь**

6 Занятие: поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.

7 Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение. Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми

**Ноябрь**

8 Занятие: самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия. Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы коррекционной работы. Методы диагностики, критериального оценивания.

**Декабрь**

9 Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение. Изучение опыта творчески работающих педагогов школы.

10 Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе вновь прибывшего специалиста

**Январь**

11 Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке.

12 Подведение итогов работы за 1 полугодие.

13 Занятие: изучение методических разработок «Требования к анализу урока». Составление карты анализа урока

**Февраль**

 14 Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока

**Март**

15 Повторный контроль. Посещение уроков вновь прибывшего специалиста с целью изучения уровня готовности учителя к работе в условиях внедрения новых ФГОС

**Апрель**

16 Анкетирование вновь прибывших специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.

**Май**

17 Заседание: подведение итогов работы за год. Составление вновь прибывшим специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста

 **Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптация начинающего педагога в учреждении, закрепление новых членов в педагогическом коллективе;

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности вновь прибывшего педагога в вопросах педагогики и психологии;

- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

 - совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;

 - использование в работе вновь прибывших педагогов инновационных педагогических технологий;

- совершенствование системы научно-методической работы школы, повышение качества образования и уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

 Системный подход в деятельности наставника позволит вновь прибывшему педагогу 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.