**Автор Новоселова Надежда Васильевна**

**учитель химии и биологии АПОУ ХМАО-Югры**

**"Колледж - интернат олимпийского резерва"**

**города Ханты-Мансийска**

**Проект педагог – наставник**

**Тема: "Учитель - учителю"**

 План проекта

1.Пояснительная записка

2.Цель и задачи проекта

3. Ожидаемые результаты

4. Новизна

5.Формы работы

 6. Организационные основы наставничества

 7. Работа наставника по адаптации к педагогической деятельности.

 **1. Пояснительная записка**

Проект работы по наставничеству как формы повышения профессионализма молодых педагогов. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания. Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

 **2. Цель проекта:**   оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в учреждении кадрового ядра.

**Задачи проекта:**

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в АПОУ ХМАО-Югры "Колледж интернат олимпийского резерва";

- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива АПОУ ХМАО-Югры "Колледж интернат олимпийского резерва" и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

**3. Ожидаемые результаты:**

1. Профессиональный рост молодого специалиста.

2. Овладение новыми ИКТ - технологиями.

3. Приобретение опыта работы

4. Овладение педагогическими технологиями.

5. Методические рекомендации по данному направлению деятельности.

 **4. Новизна проекта**

 Новизна проекта заключается в создании специальной целостной системы адаптации и становления начинающего учителя, целенаправленной комплексной работы по выявлению и развитию его потенциала, что обеспечивает:

– создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности начинающего педагога в период его профессиональной адаптации;

– оказание всесторонней помощи при решении вопросов и затруднений, возникающих в процессе работы;

– привлечение всех педагогов к решению задач развития школы: реализация программ, проектов в сотрудничестве;

– организацию разноплановой и как можно более объективной (в том числе с привлечением независимых экспертов) экспертизы профессиональной деятельности педагога;

– создание условий профессионального роста педагога, развития его педагогической компетентности.

*Директор*:

– знакомит с Уставом школы, ее структурой, историей, традициями, педагогическим

 **5. Формы работы**

 Формы работы с начинающими учителями: индивидуальное сопровождение (консультация, собеседование, творческий отчет, составление и анализ поурочных методических разработок, формирование портфолио), групповое сопровождение (тренинги, консультации, семинары, конференции, открытые уроки, взаимопосещение занятий, творческие мастерские, профессиональные конкурсы).

 **6. Организационные основы наставничества.**

 Педагогическое наставничество организуется на основании приказа директора школы.

 Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебной работе и руководители МО, в которых организуется наставничество.

 Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

*Обязанности наставника:*

– изучает нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, реламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;

– составляет план работы с начинающими учителями после согласования с руководителем методического объединения учителей и заместителем директора;

– изучает личностные качества начинающих учителей;

– способствует созданию оптимальных условий для адаптации начинающего учителя в педагогическом коллективе;

– оказывает помощь в овладении теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности;

– вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и учителей-новаторов и затем анализирует их;

– привлекает начинающего учителя к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;

– учит составлять рабочую программу и вести другие учебно-методические документы по предмету;

– знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательного процесса;

– знакомит с гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;

– посещает уроки, занятия, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их анализ;

– выносит на обсуждение на заседании МО педагогическую деятельность начинающего учителя и план мероприятий по ее дальнейшему совершенствованию.

 Наставник оказывает начинающему учителю повседневную помощь в приобретении профессионально – педагогических знаний, умений и навыков, контролирует выполнение индивидуального плана, составляет развернутую характеристику начинающего учителя. Для этого разрабатывается план работы наставника с начинающим педагогом

 *Обязанности молодого специалиста.*

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты школы, ее структуру и, особенности деятельности

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности;

- 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.

*Права молодого специалиста.*

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- повышать квалификацию удобным для себя способом.

Таблица №1

Этапы адаптации начинающего учителя в профессии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Основные мероприятия* | ***Кто осуществляет*** | ***Форма работы*** | ***Результат*** |
| ***1 этап-организационный (1–2 месяца)*** |
| Знакомство с основными требованиями к работе учителя и классного руководителя, с основными действиями учителя, степенью ответственности педагога за результаты своего труда  | Педагог-наставник, педагог-психолог, руководители школьных инновационных команд  | Беседа, знакомство с документацией  | Психологическая готовность к вступлению в должность  |
| ***2 этап – вхождение в должность, начало активной деятельности*** ***(1-й год работы)***  |
| Включение в работу творческих групп, инновационных команд  | Руководитель службы наставничества педагог-наставник,  | Заседания, рабочие совещания, выполнение поручений  | Развитие самостоятельности и ответственности и исполнительской дисциплины  |
| ***3 этап - профессиональное становление и развитие (2-й год работы)*** |
| Участие в школьных конкурсах «Учитель года», «Открытый урок», в про-фессиональных конкурсах педагоги-ческого мастерства | Педагог-наставник | Очное и заочное участие | Приобретение опыта участия, профессиональный рост, самореализация в профессии  |
| Создание условия для активного участия педагога в семинарах и конференциях профессиональной направленности | Руководитель службы наставничества, педагог-наставник | Собеседования, индивидуальное консультирование, мастер-классы. | Приобретение опыта участия, профессиональный рост, самореализация в профессии |
| Прохождение аттестации на первую квалификационную категорию | Заместитель директора по НМР | Процедура аттестации | Определение соответствия заявленной категории |
| ***4 этап – рефлексивно-оценочный (3-й год работы)*** |
| Подведение итогов адаптации | Руководитель службы наставничества | Анкетирование, собеседование, анализ полученного опыта | Анализ успешности адаптации.  |

**7. Работа наставника по адаптации учителя к педагогической деятельности**

Таблица 2

Работа наставника по адаптации учителя к педагогической деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание мероприятия** | **Срок** | Отметка о выполнении |
| **1**.1.1. | *Подготовительная часть*Составление плана работы по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности |  |  |
| 1.2. | Вводное ориентационное собеседование |  |  |
| 1.3. | Подготовка информационных материалов (списки администрации: должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета; правила внутреннего распорядка; режим работы учреждения и т.п.) |  |  |
| **2.**2.1. | *Общая часть*Изучение должностной инструкции педагога |  |  |
| 2.2. | Ознакомление с учреждением и его сотрудниками |  |  |
| 2.3. | Ознакомление с рабочим кабинетом |  |  |
| 2.4. | Собеседование с администрацией учреждения. |  |  |
| **3.**3.1. | *Индивидуальная часть*Совместная разработка системы занятий  |  |  |
| 3.2. | Совместная подготовка и отбор дидактического материала для занятий |  |  |
| 3.3. | Посещение занятий,подробный анализ |  |  |
| 3.4. | Беседы и консультации с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания |  |  |
| 3.7. | Отчет о проделанной работе на заседании отдела  |  |  |
| 3.8. | Подготовка характеристики с оценкой работы молодого педагога за весь период адаптации |  |  |

Учитель – наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Ф.И.О.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Заключение****по итогам адаптации к педагогической деятельности****молодого педагога****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****(**Ф.И.О., должность**)**Период адаптации с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Выполнены следующие виды работ:**1. посещено \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ занятий, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ мероприятий;
2. проведено \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_тематических консультаций, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ бесед;
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Оценка прохождения первичной адаптации**

|  |  |
| --- | --- |
| **Примерные критерии оценки** | **Комментарии, отзыв** |
| Уровень соответствия профессиональной подготовки, квалификационным и должностным требованиям |  |
| Степень освоения основных технологических процессов, уровень знания нормативных документов |  |
| Освоение практических методов работы |  |
| Эффективность взаимодействия с руководителем, коллегами |  |

**Заключение:**1. Период адаптации прошел успешно.
2. Требуется дополнительная профподготовка по следующим направлениям:

А) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Б) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Наставник Ф.И.О. Подпись |