

Утверждаю директор  
МБОУ «СОШ № 33» г. Чебоксары  
Д.В. Григорьева  
Приказ № 389-о от 07.09.2021



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ШАГИ НАВСТРЕЧУ»

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Героя России сержанта Н.В.Смирнова» города Чебоксары Чувашской Республики на 2021-2024 годы

Всегда вперёд, после каждого совершенного шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать

Н.Н. Бурденко

### ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли педагог как профессионал, останется ли он в сфере школьного образования.

Каждый руководитель школы осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении школьников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в школе необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами.

Начиная свою работу в школе, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик школьного воспитания и образования.

*Алгоритм данной программы предполагает следующее:*

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы,
- Контроль и коррекция.

*Ожидаемый результат.*

- Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественное изменение отношений в коллективе.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых учителей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже

когда, казалось бы, ничего не получается.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых учителей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Данная программа адресована руководителям, психологам школы, наставникам молодых педагогов.

## I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.

**Цель:** помочь молодым учителям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей и их родителей.

### Основные задачи программы:

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки педагогов.
- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
- Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

### Основные направления.

- Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
- Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Разработка и обсуждение планирования.
- Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.



### Условия эффективности работы.

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно - методической информацией.

## II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.

**Цель:** помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

### 1 этап - Диагностический:

- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ).
- Теоритическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения школьников).
- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

#### *Группы*

1. Учителя, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.

2. Учителя с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.

3. Учителя имеющие большой перерыв в педагогической деятельности.

#### *Содержание и цели работы:*

Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.

Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями.

Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помочь осознать свою профессиональную значимость, степень ответственности за воспитание и обучение детей.

#### *Формы и методы работы:*

Консультации, семинары – практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педагогических мероприятий.

Дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения, беседы.

### 2 этап - Практический:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
  - Координация действий педагогов в соответствии с задачами школы и задачами воспитания и обучения детей;
  - Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
  - Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
  - Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
  - Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### **3 этап – Аналитический:**

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

**Использовать в работе с молодыми педагогами разработку индивидуального плана профессионального становления:**

- ✚ назначение наставника из числа педагогов;
- ✚ педагогическое самообразование и самовоспитание;
- ✚ участие в работе методического объединения;
- ✚ участие в жизни школы.

**Работу с молодыми педагогами строить с учетом основных аспектов:**

- ✚ создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- ✚ обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- ✚ обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами.

- ✚ Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

- ✚ оказание поддержки со стороны коллег.

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничества заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

**1 ступень – 1 год работы (стажировка)** - самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

Беседа руководителя школы при приеме на работу с молодым специалистом, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом школы, традициями, определение рабочего места.

Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.

Знакомство со школой, представление молодого педагога.

Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.

Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.

Взаимодействие молодых педагогов города.

**2 ступень – 2- й год работы (развивающий)** - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы, формирования своего стиля в работе, рост авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения других школ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения учителей, отчеты и т.д.

**3 ступень – 3- й год работы (становления)** - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых

педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

### **Заключение**

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- ✚ Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- ✚ Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- ✚ Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, форм и методов методической работы;
- ✚ Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- ✚ Оценка педагогического труда по результатам;
- ✚ Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Школа молодого учителя «Шаги навстречу» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

***«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»***

***С.А. Макаренко.***