

**Областное казённое общеобразовательное учреждение
«Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья №5» г. Курска**

«Утверждаю»
И.о.директора ОКОУ
«Школа – интернат №5».г. Курска
_____ О.В.Ефименко

Введено в действие приказом № 47/2
от «15» ноября 2021г.

**ПРОГРАММА
наставничества
в ОКОУ «Школа-интернат №5»
г. Курска**

Курск, 2021

Пояснительная записка

Форма наставничества – «учитель-учитель».

Наставляемый- педагогический работник со стажем работы менее 3 лет, в том числе выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей.

Наставник - педагог, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество в образовательной организации.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

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

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду - педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

ЦЕЛЬ: создание в ОО условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

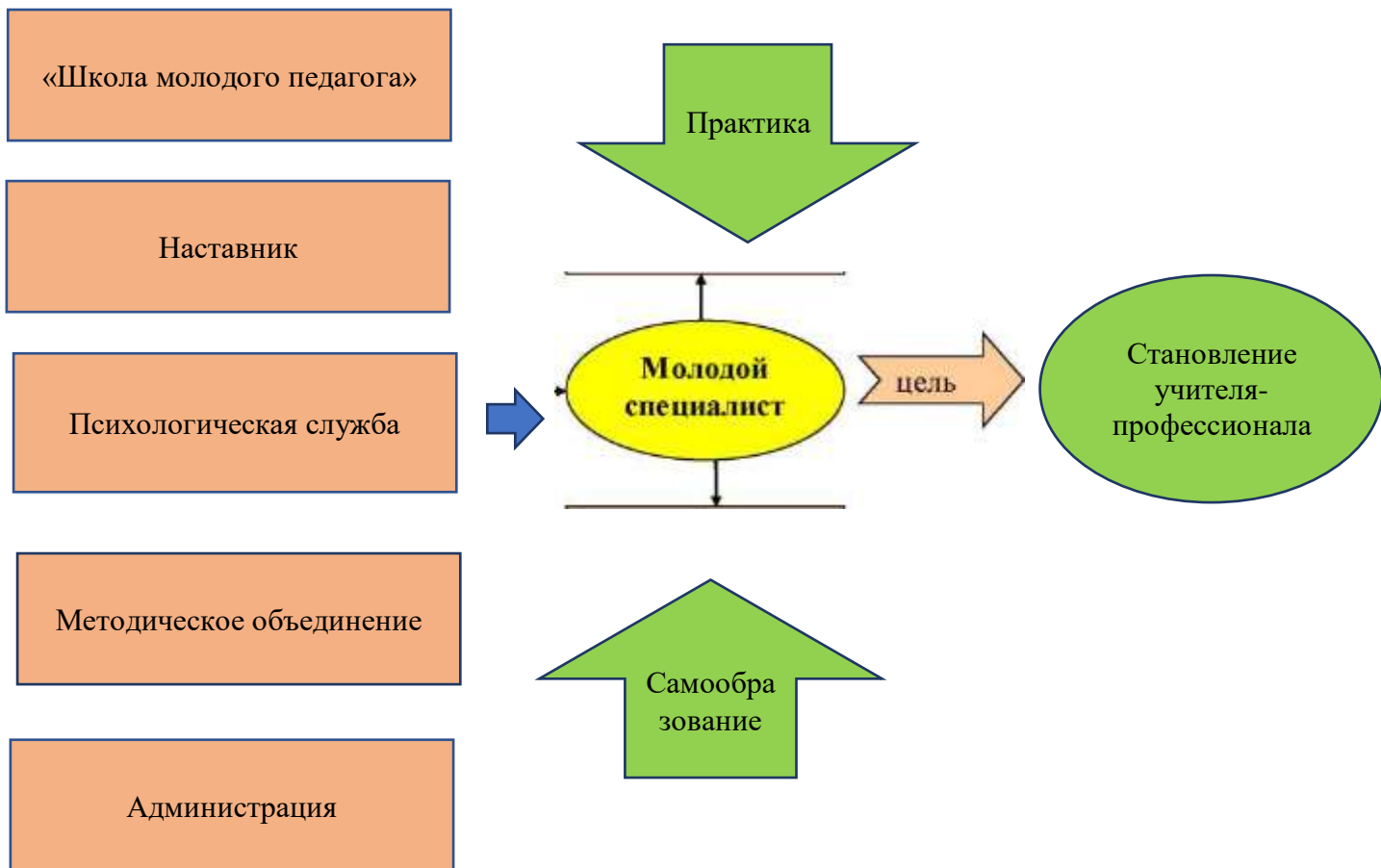
ЗАДАЧИ:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Формы и методы работы с молодыми специалистами

- беседа;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары, вебинары;
- методические консультации;
- посещение открытых уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях;
- прохождение курсов повышения квалификации.

**Модель работы ОКОУ «Школа-интернат №5» г. Курска
с молодыми педагогами**



Организация наставничества.

В современных условиях выпускник вуза должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество 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.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

**ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА
(1-й год обучения)**

Этап	Общая характеристика личностных и профессиональных качеств педагога	Задачи	Сроки	Формы деятельности и содержание	Участники
1	2	3	4	5	6
Адаптационный	<p>Не имеет личного отношения к выполняемым действиям.</p> <p>Знания абстрактные, нерелексивные.</p> <p>Повышенная тревожность.</p> <p>Позиция «закрытости»</p> <p>Необходимые педагогические умения проявляются только в демонстрационном режиме.</p> <p>Наблюдение за работой другого учителя, воспитателя не структурировано и беспредметно.</p> <p>Деятельность коллеги обсуждается в категориях «нравится» - «не нравится».</p> <p>Желание все делать правильно, согласно эталону и практически безотносительно к обучающимся.</p>	1. Транслировать ответственность как основу профессионального развития	Сентябрь	1. Знакомство молодых педагогов с локальными актами и нормативной документацией школы-интерната.	Заместитель директора, руководитель ШМП. Молодые специалисты
				2. Знакомство с правилами оформления школьной документации, классных журналов, рабочих программ.	Заместитель директора, руководитель ШМП. Молодые специалисты
				3. Подготовка учителя к уроку, самоподготовке, беседам. Обучение составлению тематического и поурочного	Председатель МО, молодые Специалисты

				планирования, ежедневных планов, планов воспитательной работы.	
				4.Посещение уроков, самоподготовок опытных учителей, воспитателей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя, воспитателя	Наставники. Молодые специалисты
	Стремится к сиюминутному ситуативному успеху и удобству для себя. Актуализируются личные и профессиональные трудности при столкновении с ситуациями, которые для него самого являются проблемными. Личностная идентификация с другим человеком, а не с самим собой, что	2.Формировать мотивацию на достижение профессионального результата 3.Формировать готовность к	Октябрь Ноябрь	5.Занятие: 1.Цели и задачи урока, самоподготовки. 2.Типология уроков. 6.Порядок выставления текущих оценок, оценок	Заместитель директора, руководитель ШМП. Молодые специалисты Заместитель директора,

	<p>может проявляться в немотивированной симпатии или неприязни к отдельному ученику, в ненахождении общности с другим человеком.</p> <p>При обсуждении проблем может транслировать психологические защиты вытеснения, отрицания.</p> <p>Самопознание осуществляется методом социального сравнения.</p> <p>Яркое проявление профессиональных иллюзий: преувеличенная вера в силу научного знания, страх собственной некомпетентности в некоторых вопросах.</p> <p>По отношению к наставнику может проявлять агрессию, если тот не поддерживает иллюзии и не утешает в случае неудач.</p> <p>Вместе с тем, выражает удовлетворенность принадлежностью к группе педагогов.</p>	<p>работе в команде и к самостоятельной работе</p> <p>4.Формировать умение решать поставленную задачу с оценкой ресурсов для ее решения.</p> <p>5.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности учителя</p> <p>6.Формировать собственное понимание смысла и назначения работы</p>	<p>Декабрь</p> <p>Январь</p> <p>Март</p>	<p>по итогам четверти. Оформление журналов. Цифровые отчеты по итогам четверти.</p> <p>7.Занятие: Требования к уроку (самоподготовке) как основной форме организации учебного (воспитательного) процесса.</p> <p>А).Подготовка учителя к уроку (самоподготовке) В) Этапы планирования урока и подготовка к нему. Разделы поурочного плана.</p> <p>8.Занятие:</p>	<p>руководитель ШМП. Молодые специалисты</p> <p>Заместитель директора, руководитель ШМП. Молодые специалисты</p>
--	---	---	--	--	--

				<p>Методика анализа, самоанализа урока</p> <p>9. Обсуждение видеозаписей пошаговым многовариантным проигрыванием профессионально целесообразного поведения на уроке (самоподготовке)</p> <p>10. Диагностика профессиональной компетентности учителя</p>	<p>Заместитель директора, руководитель ШМП. Молодые специалисты</p> <p>Заместитель директора, руководитель ШМП. Молодые специалисты</p>
--	--	--	--	---	---

ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

(2-ой год обучения)

Этап	Общая характеристика личностных и профессиональных качеств педагога	Задачи	Сроки	Формы деятельности и содержание	Участники
1.	2	3	4	5	6
Основной. Проектировочный.	<p>Педагогу свойственна удовлетворенность Принадлежностью к профессиональной группе, он готов нести ответственность за общее дело. При этом он ориентирован «на других», принимает себя и других, может устанавливать и поддерживать отношения с разными людьми.</p> <p>При непринятии норм и продолжающейся приверженности к эгоцентрическим и ситуационно-прагматическим смыслам, педагог уходит из профессионального сообщества без сожаления для обеих сторон.</p> <p>У продолжающих работать</p>	1. Организация работы по самообразованию, самосовершенствованию молодых педагогов.	сентябрь	1. Тренинг «Моё душевное равновесие».	Педагог-психолог, молодые специалисты
		2. Развитие творческой активности педагогов.	Октябрь	2. Занятие. Выбор методической темы для самообразования.	Председатель МО, молодые специалисты
				3. Занятие: «Методические основы современного урока с	Заместитель директора школы, УВР, ВР, молодые

	<p>происходит разделение личностного и профессионального. В ситуации проведения урока (самоподготовки) или его обсуждения учитель (воспитатель) самостоятельно обнаруживает проявление собственных проблем. Инициатива в работе над своей профессиональной формой исходит от самого учителя (воспитателя). Для этого он по своей инициативе активно привлекает членов педагогического коллектива для получения обратной связи. В ситуации работы с другим происходит рефлексивное осознанное отделение себя от другого «ситуативная отстраненность». Обнаруживается осознание профессиональных ограничений (с кем умею и могу, с кем не могу работать и почему).</p>		<p>разноуровневым дифференцированным обучением»; -«Индивидуальное и дифференцированное обучение и воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья». -Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения.</p> <p>4.Диагностика затруднений молодого учителя, воспитателя</p> <p>5.Занятие. Личностно-</p>	<p>педагоги</p> <p>Заместитель директора по УВР, ВР, председатели МО. Председатель МО, молодые</p>
--	--	--	--	---

			<p>ориентированный урок. Анализ, самоанализ урока.</p> <p>6.Открытый урок (самоподготовка), беседы по проблеме самообразования.</p> <p>7.Участие в предметной неделе. Открытое мероприятие по предмету.</p> <p>8.Диагностические исследования.</p> <p>Анкетирование на предмет профессионального роста.</p>	<p>специалисты, наставники.</p> <p>Председатели МО, педагоги школы-интерната, молодые специалисты.</p> <p>Педагог-психолог, молодые специалисты</p>
--	--	--	---	---

ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

(3-й год обучения)

Этап	Общая характеристика личностных и профессиональных качеств педагога	Задачи	Содержание деятельности
Контрольно-оценочный.	<p>Продуцирование индивидуальных форм психологической поддержки в ходе учебного взаимодействия с другими людьми. Ученик, родитель, коллега, просто незнакомый человек рассматриваются как индивидуальные личности, которые автономны и являются носителем прав, свобод и ответственности за свою жизнь.</p> <p>Пространство для диалога с другим человеком создается при разделении личностного и профессионального на пространство для себя и пространство для другого. Пространство доверия возникает на границе ценностного переживания себя и ценностного переживания другого.</p> <p>Включенность специалиста в пространство мира рассматривается как условие развития личностных возможностей другого. Расширение границ для развития себя автоматически влечет за собой расширение пространства диалога с другим человеком. Активная реализация выраженной самообразовательной потребности. Специалисту свойственна абсолютная открытость позиции, полная ситуативная, ретроспективная и прогностическая рефлексия - коммуникативная, кооперативная, личностная. Происходит совпадение индивидуальных и групповых гуманистических просоциальных смыслов общечеловеческих нравственных деяний. Преобладают готовность к сотрудничеству с</p>	Создание условий для успешной реализации молодых специалистов.	В начале года молодой педагог сам выбирает формы и способы повышения квалификации и способы презентации результатов. Задача методического объединения предоставить максимальные возможности для самопрезентации молодого специалиста. В течение года проходит деловое обсуждение

	<p>любым человеком, находящимся в любых жизненных обстоятельствах; способность к глубокому пониманию другого и сопереживанию ему в его учебной и жизненной ситуации; способность перевести заключенный договор в творческий союз. Учебный диалог педагог организует таким образом, что обучающиеся как бы разговаривают сами с собой.</p> <p>Усиливается их субъективность, которая проявляется в уверенности обучающихся в том, что они все сделали сами, без помощи педагога.</p>	<p>реальных случаев профессиональной деятельности, что позволяет адекватно оценивать действия другого и поддерживать свою профессиональную форму. Широко применяется работа по соконсультированию, участию в работе предметных недель, заседаний семинаров, творческих школ, и поддержанию связи с образовательными организациями г. Курска и Курской области, с ОГБУ ДПО КИРО, КГУ.</p>
--	---	--

Планируемые результаты Программы.

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

- закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
- подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
- совершенствование системы научно-методической работы школы.

Индикативные показатели Программы:

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов:

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями);
- умение работать с классом с учётом особенностей нозологической группы и индивидуальных потребностей обучающихся;
- умение адаптировать учебный материал, согласно индивидуальным возможностям обучающихся;
- умение проектировать воспитательную работу, участие в воспитательных мероприятиях ОО;
- активность в самообразовании, участие в методической работе ОО;
- включение молодого специалиста в профессиональное сообщество ОО, комфортное общение внутри коллектива.