

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 96
АДМИНИСТРАЦИИ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА г. ЕКАТЕРИНБУРГА**

620007, г. Екатеринбург ул. Байкальская, 41

УТВЕРЖДЕНО:

Директор
МАОУ СОШ № 96

/В.Ф. Садрисламова/

Приказ № *354/1-0* от *03.11.2020*



**Методические рекомендации по работе учителей-наставников
с молодыми специалистами**

Екатеринбург, 2020

Методические рекомендации по работе учителей-наставников с молодыми специалистами

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими педагогического стажа или имеющими педагогический стаж не более 2 лет. Оно предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор целевой модели Наставничество.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

Директор представляет назначенного молодого специалиста учителям школы. Молодой специалист знакомится с приказом о закреплении за ним наставника; посещает отдельные учебные занятия и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником; консультируется у наставника по вопросам форм и методов работы, основам педагогики и психологии. Наставник оказывает методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами и др.

Все стороны наставнической деятельности в образовательном учреждении определяются Положением о наставничестве, регламентирующим эту процедуру, критерии отбора наставника, его обязанности и мотивацию.

Работа наставников должна быть отражена в планах работы школы, методического объединения, протоколах заседаний педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Содержание работы с молодыми специалистами в учреждении образования определяется по итогам выявления затруднений в организации образовательного процесса, с учетом потребностей молодых учителей в профессиональной адаптации и личностно-профессиональном становлении.

Работа с молодыми педагогами организуется в соответствии с принципом «восхождения»: сначала профессиональная адаптация молодого педагога, затем развитие у него педагогической компетенции и, наконец, воспитание стремления к творчеству в педагогической деятельности.

Профессиональная адаптация молодого педагога.

План работы наставника по адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности состоит из трех частей - подготовительной, общей и индивидуальной.

Для адаптации к педагогической деятельности молодой специалист составляет под руководством наставника *«План профессионального становления»*

План рассматривается на заседании методического объединения, согласовывается с заместителем директора по учебной деятельности и утверждается директором.

Как правило, план профессионального становления состоит из двух частей:

- вхождение в должность;
- работа в должности.

Раздел «Вхождение в должность». Обычно он составляется совместно с наставником и согласовывается с руководителем методического объединения. Этот этап предполагает полное освоение молодым специалистом своих должностных обязанностей, хорошую ориентацию в деятельности и структуре школы.

Раздел «Работа в должности» рассчитан на оставшийся период наставничества. В данный раздел включаются следующие вопросы:

- изучение основ педагогики и психологии;
- изучение вопросов организации образовательного процесса;
- работа по освоению учебного предмета;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;

- общественная работа, участие в предметной и методической неделях, заседаниях методического объединения.

По завершении периода адаптации наставник составляет *заключение*, в котором определяет эффективность адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности.

Результаты работы наставника заслушиваются на заседании методического объединения. Важно, чтобы заместитель директора по учебной деятельности совместно с членами методического объединения после окончания адаптационного периода определил дальнейшие пути совершенствования педагогического мастерства молодого специалиста согласно полученным им рекомендациям от наставников.

В соответствии с планом работы учреждения на учебный год, проводятся обучающие занятия для начинающих педагогов. Тематика занятий определяется исходя из актуальных вопросов профессиональной деятельности, без знания которых процесс становления молодого специалиста будет несовершенным .

Одной из самых необходимых и эффективных форм работы с молодыми специалистами является консультация, которую могут проводить представители различных служб учреждения образования. Очень актуальной будет консультация психолога, который познакомит педагогов с особенностями классных коллективов, методами и приемами работы с ними. Необходимой является встреча с классными руководителями тех классов, с которыми молодой учитель начнет свою работу. Очень важна индивидуальная консультация учителя-наставника и заместителя директора после посещения учебных занятий, которая представляет собой подробный анализ их результативности, а также всех позитивных и негативных моментов.

Примерные темы индивидуальных консультаций для молодых педагогов:

- «Оформление и ведение классных журналов»;
- «Составление календарно-тематического планирования»;
- «Ведение контрольных и рабочих тетрадей»;
- «Оформление поурочного планирования»;
- «Организация факультативных занятий»;
- «Оформление и разработка планов воспитательной работы»;

- «Качественная организация оценочной деятельности»;
- «Оформление темы по самообразованию»;
- «Оформление личного портфолио учителя» .

В работе с молодыми специалистами правомерны все виды самоконтроля:

- *обзорный контроль*. Его цель - общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. Он проводится путем посещения всех учебных занятий и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме;
- *предупредительный контроль*. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста;
- *повторный контроль* позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле;
- *персональный контроль*, который позволяет изучить всю работу молодого специалиста за определенный период времени;
- *фронтальный контроль*, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение школьной документации (планы, записи в журналах, тетради и дневники учащихся);
- *классно-обобщающий контроль* (если в одном классе работает несколько молодых специалистов).

Наставник сопровождает и оценивает работу нового сотрудника. Молодой специалист представляет наставнику отчеты о работе, проделанной в соответствии с индивидуальным планом. Наставник оценивает работу и докладывает результаты заместителю директора по учебной деятельности.

По итогам периода действия целевой программы Наставничество наставники и заместитель директора по учебной работе анализируют результаты деятельности наставляемых, определяют перспективы их дальнейшей работы. Эффективность наставничества считается на высоком уровне при достижении прогрессирующей положительной динамики повышения качества образования в образовательном учреждении; сокращении времени адаптации молодого специалиста; повышении эффективности работы наставляемых. По окончании периода действия программы осуществляется публикация результатов лучших наставников, проведение школьного конкурса «Наставник года», «Лучшая пара целевой программы Наставничество».

