

Муниципальное образование Кондинский район
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Ягодинская средняя общеобразовательная школа
(МКОУ Ягодинская СОШ)

П Р И К А З

от 11.10.2022года

№ 349-од

п. Ягодный

О закреплении наставников

В соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», положением о наставничестве в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Ягодинская средняя общеобразовательная школа от 11.05.2021 года № 157-од, должностной инструкцией заместителя по воспитательной работе и с согласия заместителя по воспитательной работе Ревнивых В.В., с целью организации наставничества над молодым специалистом

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить заместителя по воспитательной работе Ревнивых В.В. наставниками для молодого специалиста (социального педагога) Марышиной А.Н.
2. Утвердить персонализированную программу наставничества для молодого специалиста (социального педагога) Марышиной А.Н., приложение приказа.
3. Заместителю по воспитательной работе Ревнивых В.В.:
 - 3.1. организовать работу по сопровождению Марышиной А.Н. в соответствии с утвержденной персонализированной программой и планом работы.
 - 3.2. ежедневно осуществлять контроль деятельности молодого специалиста;
 - 3.3. обеспечить взаимодействие с наставляемым педагогом на основании положения о наставничестве и в рамках программы наставничества;
 - 3.4. представлять отчеты о результатах наставничества на Педагогическом совете, по запросу.
4. Наставляемому молодому специалисту (социальному педагогу) Марышиной А.Н.:
 - 4.1. изучать и максимально использовать педагогический опыт и знания наставника в своей педагогической практике;
 - 4.2. обеспечивать выполнение заданий по рекомендациям наставника в рамках персонализированной программы наставничества;
 - 4.3. индивидуально обращаться с проблемами и предложениями по совершенствованию работы с наставником.
5. Снять с контроля приказ от 18.10.2021 года № 385-од «О закреплении наставников».
6. Контроль исполнения приказа возложить на старшего воспитателя Носову В.Г.

И.о. директора школы

В.В.Ревнивых

приложение к приказу директора школы
от 11.10.2022 года № 349-од

**Персонализированная программа наставничества над молодым специалистом
в муниципальном казённом общеобразовательном учреждении
Ягодинская средняя общеобразовательная школа
по форме «учитель-учитель»**

Наставник: Ревнивых В.В., заместитель по воспитательной работе
Наставляемый: Марышина А.Н., социальный педагог

п. Ягодный

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Актуальность

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Персонализированная программа наставничества – результат осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагога-новичка. Персонализированная программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы педагога - наставника с целью помощи педагогу-наставляемому в процессе его профессионального становления. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога-наставника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1. Введение

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению наставляемого;

Параметры реализации программы

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство
2. профессиональное самоопределение
3. творческая самореализация
4. проектирование профессиональной карьеры
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры

Цель программы: организация наставничества с целью оказания помощи молодому педагогу в профессиональном становлении

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого педагога, привить интерес к педагогической деятельности;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательного процесса в образовательном учреждении;

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- привлекает для оказания помощи наставляемому других педагогических работников с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получает другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Форма наставничества: традиционное наставничество - взаимодействие между опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Срок реализации программы: 3 года

Организационные основы наставничества

1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы. Руководство деятельностью наставника организует заместитель директора по воспитательной работе (куратор).
2. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами учреждения при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами учреждения, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

Требования, предъявляемые к наставляемому:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в учреждении;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Виды контроля работы наставляемого в 1 год наставничества:

Обзорный контроль (сентябрь)

Цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога.

Предупредительный контроль (октябрь – декабрь)

Цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль (январь – май)

Цель: устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

Ожидаемые результаты:

- достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества.
- высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов показывает уровень результата реализации программы наставничества.
- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа материалов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

2. Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер:

1. Адаптационный
2. Проектировочный
3. Рефлексивный

Этап 1 - Адаптационный

Цель этапа - определение сформированности профессионально значимых качеств
разработка адаптационной программы профессионального становления молодого педагога

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть:

- Ознакомление с должностной инструкцией;
- Знакомство с информационными материалами;
- Составление плана работы.

2. Общая часть:

- введение в должность
- знакомство с требованиями к работе
- знакомство с наиболее важными документами учреждения
- знакомство с коллегами

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ознакомить с организационной структурой учреждения;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения;
- ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Этап 2 - Проектировочный

Цель этапа – сформированность потребности у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в ВУЗе.

Этап 3 – Рефлексивный

Цель этапа - сформированность у молодого педагога способности и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельное управление своим профессиональным развитием.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником сдает куратору следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- отчет наставника
- отчет по результативности работы с наставляемыми

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если:

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;

- показатели качества воспитанников находятся на базовом уровне.

План индивидуальной работы с молодыми специалистами по адаптации к профессии

Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Форма отчетности наставника	Форма отчетности молодого специалиста
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Консультативная помощь по разработке рабочей программы/плана	Сентябрь	Отметка в тетради контроля	Предъявление программы/плана
	Совместная разработка образцов конспектов занятий	Сентябрь -ноябрь, далее 1 раз в месяц	Конспекты занятий	
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация и контроль выполнения требований по работе с документами социального педагога	В течение всего периода	Отметка в тетради контроля	
	Консультация по проведению диагностики детей	2 раза в год		
Организация деятельности по повышению качества образования	Посещение и анализ занятий молодого специалиста наставником	Не менее 1 занятия в 2 недели	Тетрадь контроля; справки по анализу занятий	Самоанализ занятий
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала; по систематизации дидактики и созданию электронного каталога	1 раз в 3 месяца	Отметка в тетради контроля	Предъявление разработанного материала
	Консультация «Речь педагога - образец для подражания воспитанников»	Октябрь	Материалы консультации	
	Консультация «Формы взаимодействия с родителями»	Ноябрь	Материалы консультации	
	Консультация «Новые педагогические технологии»	1 раз в полугодие	Материалы консультации	
Контроль качества	Проведение	Сентябрь,	Анализ	Анализ

работы	диагностических работ	май	результатов	результатов. План последствий
Профессиональные дефициты наставляемого специалиста. Определение круга вопросов, интересов, проблем в работе	Анкетирование, беседы, тестирование	2 раза в год	Обработка и интерпретация анкет	
Индивидуальные педагогическим затруднениям	консультации по	По необходимости		

Критерии оценивания педагогической деятельности наставляемого педагогом-наставником.

1. Теоретическая готовность к практике преподавания:

- 1) Уровень теоретической подготовки по практике (тестирование);
- 2) Умение использовать на практических занятиях результаты современных исследований в изучаемой области.

2. Методическая готовность к практике преподавания:

- 1) Умение самостоятельно составлять план и конспект занятия (план и конспект);
- 2) Умение вызвать у обучающихся интерес к теме практического занятия, к изучаемой проблеме;
- 3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (мониторинг);
- 4) Умение объективно оценивать ответы обучающихся;
- 5) Умение применять разнообразные методы и приёмы;
- 6) Умение использовать современные педагогические технологии (анкетирование);
- 7) Умение поддерживать обратную связь с обучающимися в течение всего практического занятия;

3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:

- 1) Умение анализировать свою педагогическую деятельность (анализ);
- 2) Умение свободно общаться на занятии;
- 3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;
- 4) Наличие чувства уверенности в себе.

Ознакомлены:


Учитель-наставник: _____ (Ревников В.В.)


Молодой специалист: _____ (Марышина А.Н.)

Дата: _____.

С приказом от 11.10.2022 года № 349-од «О закреплении наставников» ознакомлены:

_____._____.20_____
_____._____.20_____





(Марышина А.Н.)
(Ревных В.В.)