

приложение к приказу директора школы
от 02.05.2023 года № 149-од

**Программа наставничества над молодым специалистом
в муниципальном казённом общеобразовательном учреждении
Ягодинская средняя общеобразовательная школа**

Наставник: Чернавская А.А.

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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и дошкольных групп требует специальной подготовки молодых воспитателей к работе с родителями.

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. 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;
- эмоционально-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 учебно-- воспитательного процесса в образовательном учреждении;

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- привлекает для оказания помощи наставляемому других педагогических работников с их согласия;
- знакомится 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.

Срок реализации программы: 1 год Организационные основы наставничества

1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

Руководство деятельностью наставника организует заместитель директора по учебной или 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:

Обзорный контроль (май-сентябрь)

проводится путем посещения занятий и режимных моментов. Цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога.

Предупредительный контроль (декабрь-январь)

Цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль (апрель – 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, порядком открывания и закрывания групп;
- 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 наставляемым

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 молодым специалистом по адаптации к профессии

Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Форма отчетности и 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	Май	Отметка в тетради контроля	Предъявление программы
	Совместная разработка образцов конспектов занятий (с учетом требований ФГОС) • ФЭМП • развитие речи • познавательное	Сентябрь-октябрь	Конспекты уроков	
	Проверка умения составлять календарные планы	1 раз в квартал (сентябрь-ноябрь)	Справка	Календарные планы
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация и контроль выполнения требований по работе с календарными планами	В течение года	Отметка в тетради контроля	
	Консультация по проведению диагностики детей	Сентябрь		
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
	Контроль проведения режимных моментов	Май-сентябрь	Анализ деятельности	Анализ результатов. План последствий
	Организация посещения молодым специалистом уроков опытных воспитателей.	По плану работы дошкольных групп		

	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала; по систематизации дидактики и созданию электронного каталога	1 раз в полугодие	Отметка в тетради контроля	Предъявление разработанного материала
	Консультация «Использование игровых технологий в развитии детей дошкольного возраста»	Октябрь	Материалы консультации	
	Консультация «Формы взаимодействия с родителями»	Февраль	Материалы консультации	
	Консультация «Специфика развития игры у детей разного возраста»	Март	Материалы консультации	
	Консультация «Использование проектного метода»	Апрель	Материалы консультации	
Контроль качества усвоения воспитанниками программного материала	Проведение диагностических работ	Май	Анализ результатов	Анализ результатов. План последствий
Диагностика затруднений	Анкетирование, беседы, тестирование	2 раза в год	Обработка и интерпретация анкет	
Индивидуальные педагогические консультации по затруднениям		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 изложения нового материала;
 - 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:

Педагог-наставник: _____ (Чернавская А.А.)

Молодой специалист: _____ (Тамм Е.А.)

Дата: 02.05.2023

С приказом от 02.05.2023 года № 149-од «О закреплении наставников» ознакомлены:

02.05.2023
02.05.2023
02.05.2023

Чернавская (Чернавская А.А.)
Тамм (Тамм Е.А.)
Носова (Носова В.Г.)