

МБОУ «МБОУ «СОШ им. А.А. Айдамирова с. Мескеты»

РАССМОТРЕНА
на педагогическом совете
№ 1 от «30» августа 2022 г.

СОГЛАСОВАНА
на заседании МО (протокол №1)
от 30.08.2022 г



УТВЕРЖДЕНА
У-А.С. Бетерсултанов
приказом директора
№ 61/1-П от 30.08.2022 г.

Рабочая программа

по наставничеству

с. Мескеты 2022 г

Содержание

I раздел - целевой

- 1.1. Пояснительная записка
- 1.2. Цель и задачи Программы
- 1.3. Принципы реализации и основные направления программы
- 1.4. Планируемые результаты

II раздел - содержательный

- 2.1. Формы и методы работы с молодыми специалистами
- 2.2. Содержание программы
- 2.3. Перспективно тематический план воспитателя-наставника по педагогическому просвещению молодого педагога
- 2.4. Механизм реализации программы

III-раздел – Организационный

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

Приложение

I раздел - целевой

1.1. Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый директор, учитель 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 ОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ОО, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик школьного образования и воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В Программе используются следующие понятия:

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего общего образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Профессиональная адаптация начинающего учителя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

-трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ОО;

-профессиональная адаптация учителя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ОО;

-в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста учителя;

-материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

1.2.Цель и задачи Программы

Цель: повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи:

1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.
4. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

1.3. Принципы реализации Программы

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;
- принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

Основные направления Программы

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

1.4. Планируемые результаты

1. Адаптация начинающих педагогов в учреждении.
2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
3. Качественное изменение отношений в коллективе.
4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.
8. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ОУ: Федеральным законом «Об образовании»; Федеральным государственным образовательным стандартом; Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»; Конвенцией ООН о правах ребёнка; Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для ОУ; уставом учреждения; локальными актами ОУ.

II раздел - содержательный

2.1. Формы и методы работы с молодыми специалистами

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- наличие практического опыта работы с детьми.

Формы и методы работы

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

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.

2.2. Содержание программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МБОУ «СОШ им.А.А.Айдамирова с.Мескеты» является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Наставником может являться опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем

профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника	Должность: учитель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none">• стабильно высокие результаты образовательной деятельности• отсутствие жалоб от родителей и обучающихся
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none">• доскональное знание методики школьного образования, психологических особенностей детей школьного возраста;• умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и обучающимися;• знание компьютерной программы
Профессионально важные качества	<ul style="list-style-type: none">• умение обучать других• умение слушать• умение говорить (грамотная речь)

личности	<ul style="list-style-type: none"> • аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> • потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) • потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права наставника:

Включать с согласия директора ОУ (заместителя директора), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

- *1-й этап – адаптационный.* Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ОУ и утверждаются приказом директора с указанием срока наставничества (не менее одного года).

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.

- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.
- *3-й этап – контрольно-оценочный.*
- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации
 - на муниципальном уровне
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Среди основных проблем, возникающих в процессе педагогической деятельности молодых специалистов была выявлена несформированность умений:

- устанавливать и удерживать контакт в системе «педагог – ребёнок», «педагог – родитель», «педагог – коллектив»;
- справляться с большим количеством дел одновременно;
- управлять конфликтными ситуациями;
- вовремя заметить и оказать помощь и поддержку ребёнку.

Исходя из этого, работа с молодыми педагогами строится с учетом основных аспектов.

1. Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.
2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Для конструктивного взаимодействия наставника и начинающего педагога необходимо сочетание не только поучений и демонстрации, но и применение наиболее эффективных форм, развивающих деловую коммуникацию, личное лидерство. В МБОУ «СОШ им. А.А. Айдамирова с. Мескеты» запланирована организация деловых и ролевых игр, работа в малых группах, анализ проблемных ситуаций.

Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни школы.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Однако есть ограниченные помехи и риски. Следует помнить, что организация деятельности по методическому сопровождению педагогов предполагает наличие таких рисков, как

- дополнительная нагрузка на сотрудников,
- эмоциональное выгорание педагогов – стажистов,
- увольнение молодых специалистов по разным субъективным причинам.

Анализ возможностей предотвращения возникновения данных рисков указал на актуальность разработки мероприятий (тематического плана) психологического сопровождения педагогического коллектива, что также является неотъемлемым условием эффективного внедрения ФГОС.

2.3. Перспективно-тематический план учителя-наставника по педагогическому просвещению молодого учителя

Месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
Сентябрь	Диагностика проблем педагога	Анкетирование. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения.	Изучение документов: Закона об образовании; - Конвенция о правах ребенка; - Устав.
	Помощь в планировании образовательного процесса.	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы
	Мониторинг развития обучающихся.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	Организация развивающей предметно - пространственной среды в классе.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Методические рекомендации.
Октябрь	Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	Изучение нормативных документов, ФГОС	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества.
	Составление конспектов	Методические рекомендации по составлению плана конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
Ноябрь	Открытый просмотр и анализ непосредственно образовательной деятельности.	Анализ работы. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.

	Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.	
	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника.	Методические рекомендации.
	Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
	Инструкции, используемые в работе учителя.	Познакомить с различными инструкциями в ОУ, помочь осознать серьезность их исполнения.
Декабрь	Организация и методика проведения новогоднего праздника в ОУ.	Консультация и помощь при оформлении костюмов, пособий. Участие в подготовке к новомуднему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста	Помощь и контроль в заполнении текущей документации
	Индивидуальное сопровождение ребенка.	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.
Январь	Знакомство со здоровьесберегающими технологиями.	Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом здоровьесберегающих технологий.
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, советы по подготовке материалов к педсовету.
	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ОУ	Методические рекомендации и советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.
	Взаимодействие молодых учителей со специалистами ОУ в процессе образовательной деятельности	Методические рекомендации
Февраль	Использование различных технологий в образовательной деятельности.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
	Проектная деятельность школьников.	Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении.
Март	Оформление и ведение документации.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
	Открытый просмотр проведения молодым специалистом урока.	Анализ урока.
Апрель-май	Подведение итогов, анализ работы.	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

2.4. Механизм реализации программы

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами, ответственным за работу по наставничеству, руководителями методических объединений, заместителем директора по УВР, директором школы. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Директор школы в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

3-раздел – Организационный

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:

- компьютер – для каждого учителя индивидуально;
- телевизор – 1 шт.;
- музыкальный центр ;
- лазерный принтер - 2 шт.;
- мультимедийное оборудование.

Методическое обеспечение:

- библиотека методической и справочной литературы;
- медиатека;
- дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет;
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ОУ.

Форма отзыва о результатах наставничества
ОТЗЫВ

о результатах наставничества

1. Фамилия, имя, отчество и должность наставника: _____

2. Фамилия, имя, отчество и должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый): _____

3. Период наставничества:
с «___» _____ 20___ г. по «___» _____ 20___ г.
4. Информация о результатах наставничества:
- а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов: _____

- б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: _____

- в) оценка профессиональных и личностных качеств наставляемого (нужное указать): _____

- г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: _____

- д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: _____

5. Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию: _____

6. Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости): _____

«___» _____ 20___ г.