



Утверждаю
Директор МКОУ СОШ №14
Х.М.Янмурзаева

Программа
наставничества над молодыми специалистами МКОУ СОШ №14, учителем
биологии и химии Туркумбаевой Айгуль Камильевной и учителем
физической культуры Суюновым Муратом Нурмухамбетовичем
на 2023-2024 учебный год

Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию,

саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Цель индивидуальной программы наставничества:

- создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с детским коллективом.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
- Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Содержание деятельности.

Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Учитель биологии и химии Туркумбаева Айгуль Камильевна и учитель физической культуры Суюнов Мурат Нурмухамбетович, молодые специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах МКОУ СОШ №14.

Наставник для молодых специалистов:

учитель русского языка и литературы Омаргазиева Мутлихан Казбековна.

Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодых специалистов.

Направления деятельности наставника:

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализируют их.

Форма наставничества «Педагог – педагог»

Вид наставничества: индивидуальное наставничество.

Модель (тип): *взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»*: поддержка опытного педагога для приобретения молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Срок реализации программы: 1 год.

Ожидаемые результаты:

Для молодых специалистов:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях Нефтекумского городского округа.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование (индивидуальное);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

Организация наставничества

Этапы деятельности наставника:

- 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.
- 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодых специалистов и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Учитель-наставник совместно с молодыми специалистами составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодых специалистов может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самих специалистов.

Работа с молодыми специалистами на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в МКОУ СОШ №14.

Оценка развития потенциала молодых специалистов проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется заместителем директора УВР.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);
- Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста

Собеседование с молодыми специалистами по результатам оценки проводит заместитель директора по УВР, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста;
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты помещаются в дело молодых специалистов.

По окончании срока наставничества молодые педагоги совместно с наставником сдают заместителю директора по УВР следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодыми специалистами считается *эффективной*, если:

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности обучающихся находятся на базовом уровне.

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.

1. Теоретическая готовность к практике преподавания:

- 1) Уровень теоретической подготовки по предметам;
- 2) Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

2. Методическая готовность к практике преподавания:

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

- 8) Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;
- 9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:

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

Целевая модель наставничества – это системный проект, позволяющий определить реальный план действий, необходимых для реализации программы наставничества в МКОУ СОШ №14.

Цель: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Этапы реализации целевой программы наставничества

1-й этап

- алгоритм условий для запуска программы;
- определить формы наставничества, которые будут реализовываться в общеобразовательной организации;
- назначить куратора и сформировать команду организаторов, контролирующую процесс;
- фиксировать задачи, формы наставничества и ожидаемые результаты;
- обеспечить нормативно-правовое сопровождение.

2-й этап

- отбор и обучение наставников
- Важные критерии отбора наставника:
- желание наставника участвовать в программе;
 - профессиональный опыт;
 - развитые компетенции, навыки коммуникации;
 - ресурс времени;
 - положительный жизненный, профессиональный опыт;
 - соответствие запросам наставляемых;
 - активная гражданская позиция;
 - мотивация.

3-й этап

- формирование банка наставников
- поиск потенциальных наставников для формирования базы:
- обучающиеся, готовые помочь сверстникам;
- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта;
- родители/опекуны обучающихся.

4-й этап

- формирование банка наставляемых:

- информировать родителей/опекунов, педагогов, обучающихся
- о возможностях и целях программы;
- организовать сбор данных о наставляемых.
- Результат этапа – сформированный банк наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

5-й этап

Организация работы, обязательные образовательные процедуры:

- оформление нормативно-правовых документов;
- определение приоритетных целей, задач развития наставляемых;
- предоставление наставникам методических и психологических рекомендаций, дополнительных материалов;
- организационный контроль, сбор обратной связи и фиксация промежуточных результатов;
- формирование наставнических пар/групп и оформление согласия на обработку персональных данных;
- групповая встреча наставника и наставляемых;
- проведение анкетирования, мониторинга и их обработка.

6-й этап

Завершение программы, основные задачи этапа:

- представление результатов наставнической работы;
- сбор обратной связи от участников программы;
- организация и проведение финального мероприятия;
- награждение лучших наставников;
- формирование успешных портфолио, практик для дальнейшей работы.