

Казенное общеобразовательное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
«Нижневартовская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №2»

«СОГЛАСОВАНО»

Заместитель директора по УМР

 Е.В. Хадаева

«31» 08 2021 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор КОУ «НВШООВЗ№2»

 О.П. Мальцева

Приказ № 69 от «31» 08 2021 г.

Программа
наставничества молодого специалиста
«Учитель - учитель»

Наставник: **Алексеева Татьяна Ивановна**

Квалификационная категория: **Высшая**

Молодой специалист: **Лошкарева Анастасия Дмитриевна**

Пояснительная записка.

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. Таким образом с переменами в обществе и системе образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно создать ситуацию успешности молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Становление молодого учителя, 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 разработки программы наставничества

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. В проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога. Следовательно, поддержка молодых специалистов-одна из ключевых задач образовательной политики.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и 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. Поэтому, молодым педагогам, необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Она призвана наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

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 подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.
- 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;

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. Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

4. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

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.

Планируемые результаты

1. Адаптации 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 учителей, 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.

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.

Организация наставничества

Наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, самого наставника и организации - работодателя.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в колледже содержание и методы педагогического сопровождения развития, взаимодействия родителей и педагогов на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Этапы реализации Программы

<p align="center">Первый этап Диагностический (адаптационный)</p> <p>Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.</p>	<p align="center">Второй этап Проектировочный (основной)</p> <p>Разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь в выстраивании собственной программы самосовершенствования.</p>	<p align="center">Третий этап Аналитический (контрольно-оценочный)</p> <p>Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p>
<p>Формы и методы работы</p>		
<p>1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.</p> <p>2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки</p>	<p>1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.</p> <p>2. Взаимоподдержка и взаимопомощь.</p> <p>3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами и задачами воспитания и обучения детей.</p> <p>4. Разработка перспективных</p>	<p>1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.</p> <p>2. Динамика профессионального роста.</p> <p>3. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей.</p> <p>4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год.</p> <p>5. Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.</p> <p>6. Подведение итогов, выводы.</p>

<p>выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.</p> <p>3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладение передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.</p> <p>4. Личный пример наставника, который должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении правил внутреннего трудового распорядка.</p>	<p>планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.</p> <p>4. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.</p> <p>5. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.</p> <p>6. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.</p> <p>7. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.</p>	
--	---	--

План профессионального становления молодого педагога

Первый год работы

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь школы с учетом его индивидуальных наклонностей.

Задачи:

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- прививать интерес к педагогической деятельности

Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Изучение нормативно правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС. Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию	Изучение методических рекомендации об особенностях	сентябрь
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога	деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса,	с обучающимися. Подготовка к составлению плана самообразования	
Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год	совместной и самостоятельной деятельности детей		

Помощь в составлении календарного и перспективного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме	октябрь
Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование			
Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	ноябрь
Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения			
Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов наставников	Методика проведения образовательной деятельности			
Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии			

Как эффективно провести праздничное мероприятие. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений	декабрь
Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	январь
Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	февраль

Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций	март
Система мониторинга	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)			апрель
Самообразование педагога	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию			май

Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества			
-----------------------------------	--	--	--	--

Второй год работы

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь школы с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в школе кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с обучающимися.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В течение периода наставничества

Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «учитель»	На конец второго года наставничества

Третий год работы

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;

- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства.
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с обучающимися.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В течение периода наставничества
Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций	

Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы	На конец третьего года наставничества
Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «учитель»	На конец третьего года наставничества

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы школы форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется

творческий потенциал.

Программа «Наставничество молодого педагога» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Диагностическая карта оценки навыков молодого учителя

Молодой учитель _____

Наставник: _____

Инструкция: Оцените навыки молодого учителя по шкале:

3 – высокий уровень
развития;

2 – средний уровень
развития;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		3	2	1
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания АООП			

2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в АООП			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области АООП			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность обучающихся и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности обучающихся в процессе усвоения АООП			
4	Умеет формировать коллектив школьников и организовывать его деятельность, мотивировать общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями учеников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в АООП			
6	Умеет подходить к обучающемуся с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к школьникам и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				

1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по АООП			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность обучающихся и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____

Рекомендации: _____