

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
гимназия «Интеллект»**

**Программа наставничества
молодого специалиста**

**Наставник
Мельник Тамара Владимировна**

Ессентуки 2022 год

Содержание программы

Разработанная программа наставничества молодого специалиста связана с действующими нормативными правовыми актами МБОУ гимназии «Интеллект»; программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; планом работы «Школы молодого специалиста»; планом научно-методической работы; рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности; планом воспитательной работы.

Цель программы наставничества молодого специалиста

- создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества молодого специалиста:

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

3. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

6. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

7. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в школе вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Этапы реализации программы

I этап – Подготовительный

Цель – создание нормативной и методической базы для реализации программы.

II этап – Основной

1) Адаптация молодого специалиста.

Цель - ознакомить молодого специалиста с деятельностью школы и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- ✓ убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- ✓ подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- ✓ составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность:

✓ мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- ✓ история учреждения и его развитие;
- ✓ администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- ✓ наиболее важные документы учреждения;
- ✓ политика в области работы с родителями;
- ✓ содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- ✓ техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

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 школы;
- ✓ провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ✓ ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ✓ ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ✓ ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;

- ✓ предоставить информацию личного плана:
местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;
- ✓ предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой или вновь прибывший педагог будет работать;
- ✓ объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения.

Существующие правила и процедуры;

- ✓ ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ✓ ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ✓ ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
- ✓ ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

2) Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель – проанализировать компетенцию молодого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- ✓ самообучение;
- ✓ наставничество;
- ✓ участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- ✓ участие в мероприятиях, организованных в школе.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе. На процедуру оценки представляются следующие документы:

- ✓ Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)

- ✓ Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

3) Развитие потенциала молодого специалиста

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

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ. Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

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

- ✓ обучение;
- ✓ самообучение;
- ✓ участие в конкурсах молодежных разработок;
- ✓ участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

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. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней готовит следующие документы:

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

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом 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 учащихся находятся на базовом уровне.

III этап – Аналитико-обобщающий

Цель – анализ проделанной работы, определение сильных и слабых сторон, подготовка материалов для трансляции опыта.

Основные направления работы по реализации программы наставничества

1. Составление плана работы с молодыми специалистами

План работы включает:

- ✓ создание оптимальных условий для успешной работы;
- ✓ проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- ✓ оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- ✓ проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а

также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

Механизм управления программой наставничества

Основные участники программы и их функции:

- ✓ Наставляемые
- ✓ Наставники для молодых специалистов
- ✓ Наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую функцию:

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог-молодой специалист», «новый педагог в коллективе»- классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- ✓ знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- ✓ разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- ✓ изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- ✓ знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- ✓ вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- ✓ проводить необходимое обучение;
- ✓ контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- ✓ разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- ✓ давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- ✓ контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

✓ оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

✓ личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

✓ участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

✓ периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

✓ подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

✓ изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

✓ выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

✓ постоянно работать над повышением профессионального мастерства,

✓ овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

✓ учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

✓ совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

✓ периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Предполагаемые результаты:

- - высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- - усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- - положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.
- - педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах ;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План деятельности педагога-наставника по сопровождению профессиональной адаптации молодого учителя на 2022-2023 учебный год

Цель: обеспечение эффективной профессиональной адаптации молодого учителя, оказание помощи молодому педагогу в освоении современных технологий и решении проблем в организации учебно-воспитательного процесса в классе.

Задачи:

- оказывать методическую помощь молодому педагогу в организации учебно–воспитательного процесса;
- изучить психолого-педагогические особенности детей младшего школьного возраста;
- обучить молодого педагога применению современных технологий в образовательном процессе;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- формировать у молодого учителя потребность в непрерывном образовании.

**План работы по оказанию помощи молодому учителю в
профессиональном становлении**

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки	Форма работы
1.	Диагностика личностного потенциала и уровня профессиональной компетентности, профессиональных потребностей	Август	Анкетирование, собеседование
2.	Изучение обновления содержания учебных программ, УМК системы развивающего обучения Л. В. Занкова, нормативных документов обновленных ФГОС	Август	Консультация
3.	Совместная разработка программ урочной и внеурочной деятельности. Работа в конструкторе рабочих программ.	Август - сентябрь	Практикум
4.	Изучение нормативных документов по профессиональному стандарту педагога	Октябрь	Выступление на МО
5.	Знакомство с планом образовательных событий методического центра города, перечнем конкурсов педагогического мастерства для молодых педагогов и наставников, конкурсов для обучающихся	Октябрь	Консультации, сетевое взаимодействие с профессиональными сообществами
6.	Взаимопосещение уроков	В течение года	Консультации, анализ уроков, самоанализ уроков
7.	Участие в конкурсах педагогического мастерства, в конференциях	В течение года	Совместная разработка проектов
8.	Повышение квалификации	В течение года	Курсы ПК, самообразование
9.	Мастер –класс «У меня это хорошо получается»	Ноябрь	Выступление
10.	Распространение своего педагогического опыта по сопровождению начинающего учителя	В течение года	Обмен опытом, открытые уроки
11.	Час общения «Воспитательный фактор урока»	Декабрь	Собеседование

12.	Участие в работе школьной проблемно-творческой группы «Формирование функциональной грамотности на уроке и во внеурочной деятельности в системе развивающего обучения»	В течение года	Выступления на МО
13.	Организация проектно-исследовательской деятельности начинающего учителя с обучающимися	В течение года	Участие обучающихся в образовательных событиях гимназии
14.	Круглый стол: «Новизна современного урока – ступень усвоения содержания материала через самостоятельную работу учеников»	Март	Групповая дискуссия
15.	Методические педагогические чтения «Нетрадиционные подходы в обучении»	Март	Организация и проведение
16.	Участие в научно-исследовательской конференции гимназии	Апрель	Проекты учащихся
17.	Мастер-класс «Использование интерактивных технологий для организации эффективного учебного процесса»	Апрель	Организация и проведение мастер-класса
18.	Результаты профессиональной деятельности: достижения молодого педагога и его учащихся.	Май	Формирование портфолио
19.	Мониторинг профессиональной компетентности молодого учителя. Анкетирование молодого учителя по самооценке своей деятельности	Май	Анкетирование, собеседование
20.	Подведение итогов наставнической деятельности	Май	Отчет наставника

Наставник

Мельник Т.В.