

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«ОЦ №4 Майкопского района»

«РАССМОТРЕНО» «СОГЛАСОВАНО»
на методическом Заместитель
объединении директора по
учителей, УВР
протокол № 2 МБОУ «ОЦ №4
« 01 » 09 2022г. Майкопского
района»
Ев. Федоркина Е.В. /Клыгина Т.А.
« 01 » 09 2022г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
Удоденко Л.В.
приказ № 218 от
« 01 » 09 2022г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ - ПЕДАГОГ-ДЕФЕКТОЛОГ»

Составитель:

Педагог-психолог: Александрова Н.В.

2022-2023 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.

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.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми на уровне образовательной организации.

Взаимосвязь с другими документами организации

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: АООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, классным электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом социально-психологической службы.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- 1) Адаптировать вновь прибывшего специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у молодого специалиста.
- 4) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09 2023 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемая: Заваленкова К.С.

Молодой специалист, студент, не имеющий опыта работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для молодого специалиста: педагог-психолог Александрова Н.В..

2.2. Механизм управления программой

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

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении 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.

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, штаты, 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.

Формы и методы работы : беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого будет наставник и руководитель ШМО.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль и **итоговый контроль** будет происходить по итогам составленного наставляемым и наставником отчёта на заседании ШМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

Планируемые результаты

- Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста:
- Совершенствование системы методической работы учреждения.
- Повышение качества образования.
- Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

Индикативные показатели:

- Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
- Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
- Умение проектировать воспитательную систему
- Умение индивидуально работать с детьми.
- Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Мероприятия

по планированию, организации и содержанию деятельности

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
• Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения иностранному языку в школе. • Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы; • Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование); • Изучение инструкций: как вести классный журнал, личные дела обучающихся; знакомство с едиными требованиями по заполнению и дневников и тетрадей; • Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в начальном звене. Самоанализ урока наставником; Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;	Сентябрь
• Занятие: Планирование внеурочных занятий; • Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи; • Практическое занятие: Требования к плану воспитательной работы. Методы познания личности. План – характеристика класса. Тематика родительских собраний. Беседа с родителями.	Октябрь

• Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; • Практическое занятие. Как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей);	
• Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончании четверти; • Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся; • Участие в работе ШМО. • Занятие: Современный урок и его организация;	Ноябрь
• Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; • Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; • Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника	Декабрь
• Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся; • Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда; • Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;	Январь
• Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы; • Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;	Февраль
• Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); • Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;	Март
• Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования); • Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;	Апрель
• Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя; • Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; • Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; • Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Май