

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1» с. Новосысоевка
Яковлевского муниципального района

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 1
с. Новосысоевка__
_____ Н.В.Шарофеева

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТА

МОДЕЛЬ: «Учитель – Учитель».

НАСТАВНИК: Моор Р.Б

НАСТАВЛЯЕМЫЙ: Портнягин Н.Д.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 1 год

Новосысоевка, 2023

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Программа наставничества создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации. Современному учреждению дополнительного образования 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. Современные требования к педагогу дополнительного образования предъявляет ФГОС и Профессиональный стандарт педагога.

Реализация Программы опирается **на нормативно-правовую базу** Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальный проект Российской Федерации «Образование»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- приказ Минпросвещения России от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 №МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 №АЗ- 1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- иные акты Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующие внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, 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, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

При взаимодействии опытного и начинающего педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения, самореализация. Одним из основополагающих моментов взаимодействия является обоюдная готовность педагога - наставника и начинающего педагога к совместной работе: готовность одного к передаче опыта и готовность другого воспринимать этот опыт. **Суть практики наставничества определена в поддержке начинающего педагога, в осознании своих возможностей, в предупреждении разочарований в профессии и понимании своей значимости для детей, родителей, коллег.**

Новизна заключается:

- в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации начинающего педагога к трудовой деятельности в новом коллективе;
- в открытом диалоге наставника с наставляемым по всем профессиональным вопросам в очном и заочном формате;
- в передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом»;
- в формировании мотивации у наставляемого к дальнейшему самосовершенствованию, самообразованию, саморазвитию.

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

Срок реализации программы: 1 год. Начало реализации программы наставничества с 1.06.2023г., срок окончания - 1.09.2024 года.

ЦЕЛЬ:

Обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

ЗАДАЧИ:

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

Содержание:

1. Изучение уровня профессиональной подготовки начинающего педагога. Диагностика педагогических затруднений.
2. Помощь в изучении нормативных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса.
3. Формирование навыка ведения педагогической документации.
4. Повышение профессионального мастерства начинающего педагога в моделировании воспитательно - образовательного процесса.
5. Проведение различных форм совместной деятельности для передачи опыта работы с применением педагогических технологий, методик, в том числе и в работе с родителями.
6. Развитие профессиональной компетенции начинающего педагога, стремления к повышению квалификационного уровня, потребности к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
7. Анализ результатов работы начинающего педагога во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей целевой моделью наставничества рассматривается **форма наставничества «учитель – учитель»**.

Применяемые в программе методики, технологии: прямое индивидуальное наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, «Лесенка успеха». «Лесенка успеха» - это методическое средство, которое вбирает в себя и методы, и формы, и условия, и результаты деятельности Наставника и Наставляемого. Она состоит из пяти ступенек, которые поднимаются снизу вверх («Послушай, я расскажу», «Посмотри, я покажу», «Сделаем вместе», «Попробуй сделай сам!», «Первые успехи и достижения»). Каждая «ступенька» надстраивается над нижней, обозначая следующий этап работы Наставника с Наставляемым по развитию определенных умений, необходимых в профессиональной деятельности. При этом используется и ситуативное наставничество для разрешения возникших трудностей. Наставник и наставляемый идут «рядом», в одном направлении по пути профессионального мастерства и «вместе» поднимаются по «лестнице успеха», результат такой деятельности становится эффективным для наставника и наставляемого. Эффективным для наставника, так как он ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации педагога, и для наставляемого, так как он научается применять полученные знания, умения в своей практической деятельности.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- индивидуальное консультирование;
- анкетирование;
- активные методы («мозговой штурм», семинары, практические занятия, мастер-классы наставника, взаимопосещение занятий, собеседование, творческие мастерские, стажировки и др.).

Деятельность наставника и наставляемого

Для начинающего педагога мотивом является получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. **Цель начинающего педагога:** быстро адаптироваться в педагогическом коллективе; овладеть профессиональными знаниями и умениями в работе с детьми и общении с родителями; выйти на самостоятельный творческий уровень. Задачи:

1. Изучить нормативно-правовую документацию.
2. Научиться планировать и правильно вести документацию (программу ДООП, календарно-тематический план, воспитательную работу, педагогическую диагностику и др.).
3. Освоить современные формы, методы в работе с детьми, эффективно реализовывать современные образовательные педагогические технологии.

4. Овладеть методами, средствами психолого-педагогического просвещения родителей и навыками конструктивного общения.

5. Развивать потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

Наставничество проходит непрерывно, системно, планомерно и поэтапно.

1-й этап – адаптационный («адаптация»). Наставляемый проводит саморефлексию; наставник выявляет уровень подготовленности начинающего педагога, проводит диагностику затруднений и дефицитов; наставник определяет основные направления работы с наставляемым, составляет индивидуальный план.

2-й этап – основной («стабилизация»). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования; реализуется индивидуальный план; осуществляется развитие профессиональных умений; накопление теоретического и практического опыта, поиска эффективных технологий, лучших методов и приемов в работе с детьми, родителями.

3-й этап – контрольно-оценочный («преобразование»). Наставляемый проводит саморефлексию; наставник определяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога; наставляемый представляет портфолио, наставник представляет результативность взаимодействия и реализации плана.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- 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 молодого специалиста в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у молодого педагога;
- стремление к повышению квалификационного уровня, потребности к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

для наставника:

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

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодого специалиста;
- повышение уровня заинтересованности молодого специалиста в работе образовательного учреждения.

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 молодым 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, при этом учитывается желание молодого педагога работать с тем или иным Наставником.

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

Принципы наставничества

- добровольность;

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

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель»

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
<i>Фамилия, имя, отчество</i>	Портнягин Никита Дмитриевич	Моор Роберт Борисович
<i>Образование</i>	Не законченное высшее	Высшее
<i>Какое учебное заведение окончил</i>	Уссурийский филиал ВВГУ	Рижское ВВАИУ - инженер механик
<i>Педагогический стаж</i>	молодой специалист	18 лет
<i>Место работы</i>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1» села Новосысоевка	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1» села Новосысоевка
<i>Должность</i>	педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования
<i>Педагогическая нагрузка</i>	18 часа	18 часа
<i>Квалификационная категория</i>	без категории	высшая категория по должности «педагог доп.образования»

Цель работы:	Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях образовательной организации.
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса. 2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Содержание деятельности:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2. Планирование деятельности участников программы. 3. Посещение занятий молодого специалиста и взаимопосещение. 4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (конкурсы, турниры, акции, соревнования и др.). 6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога. 7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами. 8. Организация мониторинга эффективности деятельности.
Ожидаемые результаты:	<ul style="list-style-type: none"> • Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении. • Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания. • Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии. • Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания. • Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся. • Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом
Индивидуальный план работы с молодым педагогом

№	Мероприятия	Сроки	Результаты
1	Изучение нормативно – правовой базы МБОУ СОШ № 1 с. Новосысоевка	сентябрь	
2	Саморефлексия молодого педагога посредством анкетирования, выявление трудностей в работе молодого специалиста.	сентябрь	
3	Консультирование по составлению ДООП	сентябрь	
4	Помощь в составлении календарно-тематического планирования	сентябрь	
5	Помощь в составлении плана воспитательной работы	сентябрь	
6	Консультирование по методам и приемам набора обучающихся в детские объединения, работы с родителями, по ведению и участию в родительских собраниях, заполнение протокола	сентябрь	
7	Оказание помощи в заполнении журнала в соответствии с ДООП детского объединения	в течение года	
8	Помощь в разработке конспекта организованной образовательной деятельности (занятия)	в течение года	
9	Консультации по возникающим вопросам	в течение года	
10	Посещение и анализ занятий наставником	в течение года	
11	Посещение и анализ занятия наставника молодым	в течение	

	специалистом	года	
12	Проведение педагогической диагностики, заполнение таблиц педагогической диагностики	в начале года в конце года	
13	Самообразование молодого педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы	в течение года	
14	Организация обучающихся в конкурсах и соревнованиях различного уровня	в течение года	
15	Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста, реализации плана работы, выводы и Перспективное планирование по дальнейшей работе, оценка удовлетворенности работы по форме «учитель-учитель»	май	