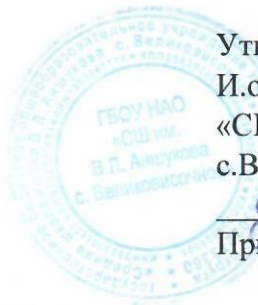



Рассмотрено:
На заседании
педагогического совета
Протокол № 7
от 25.11.2022 г.



Утверждаю:
И.о. Директора ГБОУ НАО
«СПШ им. В.Л. Аншукова
с.Великовисочное»
 М.И. Дуркина
Приказ № 102.1 от 25.11.2022 г.

**Программа (дорожная карта)
наставничества молодого специалиста
ГБОУ НАО
«СПШ им. В.Л. Аншукова
с.Великовисочное»**

Оглавление

1. Пояснительная записка	3
2. Цель и задачи программы.....	3
3. Этапы реализации программы.....	4
4 . Формы и методы реализации программы.....	5
5. Ожидаемые результаты.....	6
6. Типовая дорожная карта внедрения проекта.....	7

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Работа с молодыми специалистами является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Включает в себя анализ наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей деятельности, а также эмоционального состояния по отношению к учащимся, коллегам и к процессу преподавания.

Наставничество молодого специалиста - это становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств педагога. Система наставничества призвана оказывать начинающему учителю профессиональную помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Создавать ситуации успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Программа наставничества призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе. Срок реализации программы: 3 года.

Цель и задачи программы

Цель программы: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога для обеспечения эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу. Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, вовлечение их в трудовой процесс и общественную жизнь образовательной организации.

Задачи программы:

1. Обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
4. Развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на учителя обязанности по занимаемой должности.
5. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
6. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
7. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога, повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
8. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
9. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, усвоению лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, способствовать объединению и общению на основе школьных традиций.

Этапы реализации программы

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников можно выделить четыре этапа:

Первый этап. Анкетирование молодых специалистов в целях выявления первичных затруднений в профессиональном становлении.

Второй этап. Составление и реализация программы наставничества.

Третий этап. Отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого специалиста, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Четвёртый этап. Оценка эффективности и результативности реализации Программы.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования для определения трудностей и проблем. Затем разрабатывается совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть надзирателем, поучающим молодого и

неопытного учителя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, молодой специалист обсуждает с наставником свои профессиональные проблемы и получает от него реальную помощь.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Формы и методы реализации программы

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

Деятельность наставника

1-й этап – **адаптационный**. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет степень его умений и навыков, 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.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого 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, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста:

- 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.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность;

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и/или квалификационную категорию.

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 школе.

Типовая дорожная карта внедрения проекта

№	Мероприятия	Деятельность наставника	Результат работы
1-й год			
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов школы. Составление рабочей программы.	Компетентность молодого специалиста в заполнении школьной документации
3	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым специалистом	Организация общения посредством электронной почты, социальных сетей	Возможность постоянного взаимодействия и общения
4	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа

		учебного занятия. Организация фотосъемки и/или видеосъемки уроков молодых специалистов. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС (молодого специалиста)	
5	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы. Организация работы по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий
6	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)
7	Определение технического задания	Разработка технического задания молодого специалиста (<i>с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год</i>)	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)
8	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического объединения	
2-й год			
1	Моделирование воспитательной работы класса	Организация деятельности по изучению вопросов	Самостоятельное оформление молодого специалиста школьной

		<p>моделирования воспитательной работы в классе (проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)</p> <p>Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)</p>	<p>документации.</p> <p>Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе.</p>
2	Описание методической темы молодого специалиста	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы молодого специалиста, освоение технологии работы над выбранной темой
3	Создание портфолио молодого специалиста	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио молодого специалиста
4	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.
5	Организация продуктивной деятельности	Разработка методических и дидактических материалов.	Дидактические и методические продукты
6	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока молодого специалиста. Проведение бинарных и интегрированных уроков. Анализ и	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа

		самоанализ уроков.	
7	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)
8	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического объединения.	
3-й год			
1	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации.
2	Проектирование тематических классных часов в соответствии с планом воспитательной работы.	Организация и проведение практикумов по разработке классных часов.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе тематических классных часов.
3	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикум по разработке программы внеурочной деятельности.	Наличие программы внеурочной деятельности молодого специалиста.
4	Проектирование уроков внеурочной деятельности в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования уроков внеурочной деятельности молодого специалиста. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
5	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация на первую квалификационную категорию и/или на соответствие занимаемой должности

6	Методическая выставка достижений молодого специалиста	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности.
7	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
8	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического совета.	