

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Кремяновская средняя общеобразовательная школа»
Кореневского района Курской области

Утверждена

приказом

по школе № 1/210

от «02» сентября 2022 г.

Директор

 Г.В. Мусияченко

Рассмотрена и

принята на

заседании педагогического

совета

протокол № 1

от «30» августа 2022 г.

Программа наставничества
МКОУ «Кремяновская средняя
общеобразовательная школа»
на 2022-2023 учебный год

Пояснительная записка

Мир меняется. Современной школе 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.

Программа наставничества МКОУ «Кремяновская средняя общеобразовательная школа» на 2022-2023 учебный год создана в целях реализации и представления педагогического наставничества в школе по модели «учитель-учитель».

С переходом на ФГОС-2021 возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Система наставничества способна оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Данная персонализированная программа призвана помочь в организации деятельности Наставника с Наставляемого на уровне школы.

Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Актуальность

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач Программы наставничества.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы педагогического наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста школы получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

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

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, наставника в использовании современных образовательных технологий.

Данная персонализированная программа актуальна для школы, так как в 2022-2023 учебном году начинает свою педагогическую деятельность молодой специалист, учитель начальных классов.

Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого специалиста принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

- Принцип уважения и доверия к человеку;
- Принцип целостности;
- Принцип сотрудничества;
- Принцип индивидуализации.

Параметры реализации программы

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа должна помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

1. Общие положения

Цель программы: оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

Задачи программы:

- создать условия для адаптации молодого специалиста в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе;
- оказание методической и практической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности, в планировании и организации учебной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании.

Молодой учитель приступая к профессиональной деятельности, нуждается в поддержке. Педагог-наставник должен обратить особое внимание молодого специалиста на:

- повышение его научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки;
- глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
- овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.

Срок реализации программы: 1 год (сентябрь 2022 года– май 2023 года).
Программу наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было

скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Организационные основы наставничества

Педагогическое наставничество организуется на основании приказа директора. Руководство деятельностью наставника осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-методической работе. Деятельность наставника регламентируется Положением о системе педагогического наставничества.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план работы 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;
- 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; вести журнал наставника и периодически докладывать куратору, 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.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, 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, куратором, руководителем методического объединения.

Виды контроля работы молодого специалиста

1. Обзорный контроль (проводится в начале педагогической деятельности, в первый месяц). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

2. Предупредительный контроль (проводится в течение года работы молодого специалиста).

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

3. Повторный контроль (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

Наставник сопровождает и оценивает работу молодого специалиста. Молодой специалист ежемесячно представляет наставнику отчёты о проделанной, согласно индивидуальному плану, работе. Наставник оценивает работу и результаты сообщает руководителю школьного методического объединения, куратору.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации начинающего педагога в школе;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь школы;
- усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста.

2. Организация наставничества

1-й этап – адаптационный (сентябрь-октябрь). Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (тренировочный) (ноябрь-март). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный (апрель-май). Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Планируемые мероприятия реализации Программы наставничества на 2022-2023 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственные
1-й этап – адаптационный		
Сентябрь		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Заместитель директора по УВР
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставника.	Заместитель директора по УВР
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана (программы работы Наставника с Наставляемым)	Наставник
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Наставник
Октябрь		
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Наставник
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого через	Куратор

	индивидуальное собеседование.	Наставник
11.	Работа Наставляемого в ШМО. Работа над темой по самообразованию	Руководитель ШМО Наставник
12.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Наставник
14.	Посещение уроков Наставляемого.	Заместитель директора по УВР, куратор
2-й этап – основной (тренировочный)		
Ноябрь		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Куратор, педагог-психолог, наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Наставник
17.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Наставник
Декабрь.		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым	Наставник
19.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Наставник
20.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Наставник
21.	Посещение уроков Наставляемого.	Наставник
Январь		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
23.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Наставник
Февраль		
24.	Беседа. Портфолио ученика	Наставник
25.	Консультация. Виды уроков.	Наставник
26.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Куратор, учитель-наставник
Март		
27.	Текущие проблемы организации образовательно-воспитательной деятельности	Заместитель директора по УВР, наставник
28.	Беседа Корректировка рабочих программ	Наставник
29.	Открытое занятие наставляемого.	Наставляемый
3-й этап – контрольно-оценочный		
Апрель		

30.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» (выступление на ШМО)	Руководитель ШМО Наставляемый
Май		
31.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого	Наставник Наставляемый
32.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого	Наставник
33.	Проведение финального мероприятия по итогам реализации Программы наставничества	Наставляемый
34.	Оценка профессионального развития молодого специалиста	Куратор