

Утверждено
приказом директора
ГБОУ СОШ «Оц» с.Богатое

_____ А.В. Гуров
Приказ № _____ от 12.11.2021г.

Принято на заседании
педагогического совета СП ДЮСШ
Протокол № 4
от 02.11.2021г.

**Программа наставничества
СП ГБОУ СОШ «Оц» ДЮСШ с.Богатое
(модель «учитель – учитель»)
2021-2022 учебный год**

Составитель:
Федечкина Оксана Владимировна
старший тренер СП ДЮСШ

Пояснительная записка

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики СП ДЮСШ.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с ведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности.

Решению стратегических задач кадровой политики СП ДЮСШ будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

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

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

Целью наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-тренировочной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем - наставляемым:

- консультирование (индивидуальное);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские и др.).

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, 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.

Принципы наставничества

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

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица 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.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству 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 группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

Планируемые мероприятия реализации программы наставничества

Сентябрь

Инструктаж:

- Нормативно – правовая база СП ГБОУ СОШ ДЮСШ с. Богатое (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.
- Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.
- Подписание соглашения между наставником и наставляемым

Беседа:

- Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
- Работа с УМК. Методической литературой.
- Структура тренировочного занятия. Конспект.
- Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.
- Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
- Профессиональные дефициты молодого педагога. Профессиональный запрос на КПК.

Консультации:

- Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.
- Технологическая карта урока.
- Рабочая программа СП ГБОУ СОШ ДЮСШ с. Богатое. План воспитательной работы тренера-преподавателя.
- Коллективный договор. Система стимулирующих выплат.

Практическое занятие:

- Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:
 - составление рабочей программы;
 - работа с учебно- методической литературой.
- Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника.
- Разработка технологической карты занятия.

Октябрь

Беседа

- Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.
- Особенности организации тренировочного занятия с обучающимися ОВЗ. Адаптированные рабочие образовательные программы.
- 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.
- Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий внеурочной деятельности.
- Лучшие традиции школы.
- Работа молодого педагога в ШМО.
- Определение темы по самообразованию.

Консультации:

- Реализация плана тренировочных занятий
- Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ.
- Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных форм и методов обучения.
- Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.
- По текущим проблемам реализации рабочих программ.

Практическое занятие:

- Отработка структуры тренировочного занятия.
- Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника.
- Посещение тренировочных занятий молодого педагога.

Ноябрь

Беседа:

- Педагогические проблемы молодого специалиста.
- Участие в общественной жизни школы.

Консультации:

- Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.

- Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности школы.
- Дифференцированное обучение.
- Критериальная оценка знаний обучающихся.

Практическое занятие:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника.
- Посещение уроков молодого педагога.

Декабрь

Беседа:

- Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
- Портфолио учителя (участие в спортивных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога)

Консультации:

- Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;
- Эффективность реализации плана воспитательной работы.
- «Здоровьесберегающие технологии».
- Качественная рефлексия урока.

Практическое занятие:

- Методическая разработка: «Мое первое занятие».
- Подготовка к декаде молодого тренера.
- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- Посещение уроков молодого педагога.

Круглый стол: «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия тренера и спортсмена».

Январь

Консультации:

- Личностно – ориентированное обучение. Дифференциация образования.

Практикум:

- «Декада молодого тренера».
- Посещение занятий.

Февраль

Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

Консультации:

- «Проектная деятельность тренера-преподавателя».
- Виды тренировочных занятий.
- Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.

Март

Консультации:

- Текущие проблемы организации УВП.
- Корректировка рабочих программ.
- «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»;

Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- Открытое занятие молодого специалиста.
- Тематические мастер – классы.

Апрель

Практикум: «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление молодого специалиста на ШМО по теме самообразования)

Май

Круглый стол в кабинете руководителя:

«От молодого специалиста к успешному педагогу»:

- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица

Практикум:

- Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.
- Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2021-2022 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.
- Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Консультации:

Разработка рабочих программ на 2022-2023 учебный год.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- соглашение между наставником и наставляемым;
- протоколы заседаний педагогического совета (объединений), на которых рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления наставников и наставляемых лиц.