

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
МБОУ СОШ № 27
на 2023/2024 учебный год

2023 г.

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

Начинающие педагоги-психологи недостаточно представляют себе повседневную педагогическую практику. Наибольшие сложности вызывают вопросы организации коррекционно-развивающих занятий, оформления документации, организация и проведение консультаций с учащимися и их родителями, осуществление индивидуальной работы. Проблемы обусловлены недостаточной сформированностью профессионально значимых качеств, поэтому требуется постоянная методическая помощь.

Особенностью труда начинающих педагогов-психологов является то, что они с первых дней работы имеют те же самые обязанности несут ту же ответственность, что и опытные специалисты.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Цель программы – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении через создание условий для их самореализации, приобретения ими практических навыков, необходимых в профессиональной деятельности.

Задачи:

1. Ознакомление со спецификой деятельности образовательной организации.
2. Выявление склонностей, потребностей, возможностей и трудностей в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, планировании и организации психологической деятельности.

Срок реализации программы 2023-2024 учебный год.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

- 1) Степанов А.А., имеющий опыт работы – от 0 до 3 лет,

Наставник для вновь прибывших специалистов:

- 1) Заместитель директора по УВР Акимов М.Н.
- 2) Учитель-наставник Сагденов А.Т.

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 с молодыми и новыми специалистами: 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.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контроль и оценку работы наставляемых, наставников и реализацию программы осуществляет заместитель директора по УВР Акимов М.Н.

Оценка организована в виде текущего и итогового контроля.

Текущий контроль – осуществляется в соответствии с мероприятиями Плана работы наставника (Приложение 1) (далее – План) и учитывается при корректировке Плана (при необходимости).

Итоговый контроль – на рабочем совещании, посвященном теме наставничества, с учетом результатов рефлексивного самоанализа молодого специалиста, отчета об итогах наставничества (Приложение 2).

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- повышение результативности участия специалиста в конкурсах различного уровня,
- увеличение числа мероприятий по распространению педагогического опыта с участием молодого специалиста.

Примерный план работы наставника педагога-психолога Сагденова А.Т. с молодым специалистом педагогом-психологом Степановым А.А.

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий	Формы и методы	Срок исполнения	Контроль
1	Изучение нормативно – правовой базы образовательной организации	Консультация	сентябрь	Контроль соблюдения требований, установленных нормативно-правовыми документами образовательной организации
2	Практическое занятие «Заполнение текущей, отчетной документации педагога-психолога»	Практическое занятие	сентябрь, декабрь	Контроль ведения документации педагога-психолога
3	Организация диагностической работы с учащимися	Совместная подготовка и отбор диагностических методик	октябрь	Проверка оформления аналитических справок.
3	Подготовка материалов по результатам диагностики процесса адаптации учащихся 5, 10 классов	Консультирование	октябрь	Оформление справок, рекомендаций для педагогов, родителей
4	Выявление профессиональных затруднений	Индивидуальная беседа	декабрь	Анализ результатов анкетирования
5	Посещение занятий молодого специалиста с целью оказания методической помощи	Консультация	январь	Оценка качества проведения занятий
6	Организация консультативно-просветительской работы	Индивидуальная беседа	январь-февраль	Проверка рекомендаций педагогам, родителям (законным представителям)
7	Подведение итогов работы за год	«Круглый стол», анкетирование	май	Анализ выполнения поставленных задач
8	Методическое сопровождение	Консультация	в течение года	

План рефлексивного самоанализа молодого специалиста

№	Деятельность педагога-психолога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Результат
1	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	
2	Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях	
3	Методические разработки, печатные работы	
4	Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по психологии	
	Планы на предстоящий учебный год	

Отчет об итогах наставничества

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Инициативность (участие в мероприятиях различного уровня)	
Взаимоотношения с участниками образовательного процесса	
Вывод	
Рекомендации	