

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Светлянская средняя общеобразовательная школа
Воткинский район, с. Светлое, пер. Школьный 8; 427421, тел: (34145)76-5-67; факс: (34145) 76-5-95,
E-mail: svetloe.sosh@yandex.ru
ОКПО 54486040, ОГРН 1021801063778, ИНН/КПП 1804006519/182801001.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ Светлянской СОШ
Боброва О.Л.
Приказ от 05.09.2024 № 32/Зод

Программа наставничества «Адаптация на все 100»

Направление: психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста

Форма наставничества: учитель-учитель

Ролевая модель: опытный педагог-молодой специалист

Пояснительная записка

Наставничество в образовательной организации является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. В педагогическом коллективе любой образовательной организации время от времени появляются новые педагогические работники, в числе которых могут присутствовать молодые (начинающие) педагоги (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы), которым необходима поддержка для успешного вхождения в должность и качественного исполнения своих трудовых обязанностей. Также начинающим педагогам может не хватать умений в области применения имеющихся теоретических знаний на практике, что также снижает эффективность их профессиональной деятельности.

Настоящая программа наставничества призвана обеспечить профессиональное становление начинающих педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений в условиях профессиональной деятельности, максимально полно раскрыть потенциал их личности необходимый для их трудовой деятельности, развитие необходимых навыков и компетенций для успешного вхождения в должность, а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников в образовательной организации.

В настоящее время педагогический коллектив образовательной организации состоит из 16 педагогов, из которых 1 относятся к категории молодых (начинающих) специалистов.

Программа наставничества «Адаптация на все 100» предназначена для молодых (начинающих) специалистов.

Цель программы – обеспечить постепенное вовлечение молодого (начинающего) педагога к педагогической деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.

Задачи:

1. Успешное закрепление молодого (начинающего) педагога, находящегося в процессе адаптации на новом месте работы.
2. Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию на начальном этапе профессиональной деятельности.
3. Развитие адаптивных способностей у начинающих педагогов к профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, изменчивости, сложности, информационной насыщенности.
4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации

индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества.

5. Создание психологически комфортной среды для развития и в дальнейшем повышения квалификации молодых специалистов.

6. Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

7. Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для специалистов.

Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества «Адаптация на все 100» – от 3 месяцев до 1 года (в течение учебного года; может быть продлена в зависимости от результатов ее реализации/запросов наставляемого).

Применяемые формы наставничества и технологии

При реализации программы применяется форма наставничества: «педагог–педагог», предполагающая взаимодействие в ролевой модели «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего.

Выбор ролевого поведения в наставнической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей специалистов.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного или личностного дефицита наставляемого:

- в способности адаптировать имеющиеся профессиональные знания в условиях практической профессиональной деятельности;
- в способности осознать причины и преодолеть трудности при вхождении в должность;
- иные профессиональные затруднения, которые можно преодолеть во взаимодействии с педагогом -профессионалом (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и прочее).

Технология супервизии предполагает многообразие форм и видов деятельности наставников и наставляемых, способных удовлетворить их профессиональные образовательные запросы и потребности и обеспечить непрерывность как в формальном, так и в неформальном образовании. Любое мероприятие, в котором участвует наставляемый пополняет и расширяет его профессиональные компетенции. В процессе взаимодействия в наставнических парах расширяются и уточняются и компетенции наставника в зависимости выбора модели ролевого поведения:

1. Наставник-проводник обеспечит наставляемому знакомство с профессией, поможет овладеть необходимыми навыками, будет осуществлять пошаговое руководство деятельностью наставляемого по удовлетворению его профессионального образовательного запроса.

2. Наставник-консультант поможет осознать причины и преодолеть состояние профессиональной неуверенности, тем самым решить конкретные психолого-педагогические проблемы, наступившие на начальном этапе профессионального развития. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника.

Наставляемый получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо для нового витка саморазвития.

В работе наставника используются методы наставнической деятельности:

1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.

2. Организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.

3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.

4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметнопространственной среды, оптимальной для развития наставника).

5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.).

6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.

7. Личный пример (наставник как носитель образа «профессионал», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).

8. Консультирование и т.д.

При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого :

1. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только учебное время, но и в неформальной обстановке.

2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого.

3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.

Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:

1. «Я расскажу, ты послушай».

2. «Я покажу, ты посмотри».

3. «Сделаем вместе».

4. «Сделай сам, я подскажу».

5. «Сделай сам, расскажи, что сделал»

Участники Программы наставничества «Адаптация на все 100»: куратор, наставник, наставляемый.

Куратор –сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Наставник–педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации; участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; педагог - профессионал.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения; начинающий педагог, испытывающий затруднения в профессиональном становлении в новых условиях.

Дорожная карта реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

№	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Результат
1	Изучение «Закона об образовании» ,Устава ОУ, Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах; Проведение инструктажа по оформлению классного журнала	Август-сентябрь 2024 г	Составлено КТП по предметам, оформлен журнал
2	Выбор темы по самообразованию; Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов; Участие в оформлении учебного кабинета; Практическое занятие: «Как работать с дневниками и тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей»	Сентябрь-октябрь 2024 г	Список учебно-дидактического материала.Паспорт кабинета.Памятка по ведению и оформлению дневников и тетрадей.

3	Консультация "Современный урок: структура и конструирование" Семинар-практикум "Анализ урока. Виды анализа". Посещение уроков наставников и их структурный анализ	Октябрь, 2024 г	Выработка рекомендаций.
4	Участие в заседании методического объединения учителей; Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета	ноябрь	Выработка рекомендаций. Список литературы.
5	Общие вопросы методики проведения внеурочных мер О приятий по предмету с учащимися;	декабрь	Выработка рекомендаций.
6	Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету; Анализ работы за первое полугодие	январь	участие учащихся в школьном этапе. Промежуточный отчет
7	Общие положения портфолио педагога; Структура содержания и порядок ведения портфолио; Оценивание материалов портфолио. Практикум"Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока" Обзор периодической педагогической печати	февраль	Портфолио учителя. Выработка рекомендаций. Список литературы.
8	Практикум «Анализ урока.Виды анализа урока»; Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический)	апрель	Памятка. Подбор примеров - ситуаций (информационный лист)

Показатели оценки результативности программы наставничества

1. Вовлечено в наставничество 100% педагогов из числа молодых (начинающих) специалистов.

2. Не мене 90% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов (от результатов входного мониторинга).

3. Не менее 90% начинающих педагогов в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в образовательной организации.