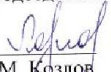
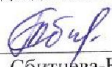


«Принято»
на Педагогическом совете
Председатель совета


А.М. Козлов
Протокол № 1
от «27» 08 20 19 г.

«СОГЛАСОВАНО»
с Управляющим Советом
Председатель УС


Т.В. Сбитнева-Курилина
Протокол № 6
от «30» 08 20 19 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ
с. Сосновый Солонец


А.М. Козлов
Приказ № 157
от «5» 09 20 19 г.



ПРОГРАММА
по наставничеству
ГБОУ СОШ с. Сосновый Солонец

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	3
Цель и задачи программы.....	4
Реализация программы.....	5
План работы с наставляемыми педагогами.....	7
Приложения.....	8

Пояснительная записка

Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации системы образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется в Стратегии развития российского образования до 2020 года, в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», в ФГОС НОО и ФГОС ООО.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание».

Становление наставляемого педагога (воспитателя), его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Этапы становления наставляемого специалиста включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Программа должна помочь становлению наставляемого педагога 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.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога:

Направления	Содержание направления
профессионализация	появление новых качеств профессионала и именно здесь наставляемому педагогу необходимо наставничество.
социализация	появление новых качеств личности

Программа наставничества ГБОУ СОШ с. Сосновый Солонец направлена на становление наставляемого специалиста и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель программы:

оказание помощи наставляемому специалисту в его профессиональном становлении.

Задачи программы:

1. Активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть педагогом.
2. Организация методической работы с наставляемым специалистом.
3. Организация наставничества по различным направлениям с наставляемым специалистом.
4. Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
5. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива ГБОУ СОШ с. Сосновый Солонец и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

Реализация программы

Основной подход в оказании помощи наставляемым специалистам – амбивалентный (т.е. двойственный), при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Наставничество представляет собой постоянно действующую форму повышения методической грамотности начинающего педагога: адаптационная работа, мониторинговые исследования, сопровождение начинающего педагога; организация профессиональной коммуникации, ориентация педагога, имеющего среднее специальное образование на получение высшего образования. Реализация программы осуществляется путем организации различных форм методической работы: семинары, консультации, анкетирование, самообразование и др.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении педагогов являются первый, второй годы работы в школе.

Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью наставляемого специалиста и результатами, выраженными в развитии обучающихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности наставляемого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет затруднения в его умениях и навыках, чтобы выработать план совместной работы.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует план работы с наставляемым, осуществляет корректировку профессиональных умений педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучающихся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить наставляемого со школой;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу школы, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемого непрерывной образовательной деятельности, режимных процессов, специфических видов детской деятельности в соответствии с ФГОС НОО и ФГОС ООО; разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь; оказывать наставляемому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения уроков, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, 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 наставляемого педагога, вносить предложения о его поощрении или в применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; периодически информировать администрацию о процессе адаптации наставляемого педагога, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе наставляемого специалиста.

Обязанности наставляемого педагога:

- 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;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед педагогом-наставником и старшим воспитателем.

План работы с наставляемыми педагогами

Сроки	Содержание деятельности	Ответственный
<i>Первый год работы наставляемых специалистов</i>		
август-сентябрь	Собеседование с вновь принятыми специалистами	Заместитель директора по УВР
	Разработка и утверждение Программы наставничества	
сентябрь	Организационные мероприятия: • выбор и назначение педагогов-наставников • знакомство с традициями образовательного учреждения	Заместитель директора по УВР
	Инструктаж о ведении документации в учреждении	Заместитель директора по УВР
	Анкетирование «Изучение затруднений начинающего педагога»	Педагог-наставник
	Определение темы самообразования на учебный год.	Педагог-наставник
октябрь	Практикум по теме "Разработка программы по самообразованию»	Педагог-наставник
	Изучение ФГОС НОО и ФГОС ООО.	Заместитель директора по УВР и педагог-наставник
	Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться наставляемому педагогу	Педагог-наставник
ноябрь	Изучение методических разработок "Как подготовить и провести занятие в соответствии с ФГОС НОО и ФГОС ООО", "Требования к конспекту занятия"	Педагог-наставник
декабрь	Посещение занятий опытных педагогов	Заместитель директора по УВР
	Анкетирование по выявлению уровня адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности	Педагог-наставник
январь	Обмен мнениями по текущим проблемам работы с наставляемым педагогом	Заместитель директора по УВР и педагог-наставник
февраль	Консультация «Современные образовательные технологии, использование их в образовательном процессе»	Педагог-наставник
	Посещение уроков опытных педагогов	Заместитель директора по УВР
март	Собеседование "Анализ педагогических ситуаций"	Педагог-наставник
	Посещение занятий опытных педагогов	Заместитель директора по УВР
	Изучение методической разработки «Формы и методы работы с родителями обучающихся».	Педагог-наставник
апрель	Неделя молодого специалиста: • открытые занятия; • выступления-презентации по теме самообразования.	Заместитель директора по УВР и педагог-наставник
май	Круглый стол Подведение итогов работы "Школы начинающего педагога», анализ эффективности и результативности работы с наставляемым специалистом	Заместитель директора по УВР и педагог-наставник
В течение учебного года		
	Микроисследование возможностей наставляемого в обучении, воспитании, проведении работы (в рамках темы по самообразованию)	Заместитель директора по УВР и педагог-наставник
	Посещение уроков с целью оказания методической помощи наставляемому специалисту	Заместитель директора по УВР и педагог-наставник
	Участие наставляемых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	

Изучение профессиональной деятельности наставляемого педагога

Анкета изучения затруднений начинающего педагога

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей школьного (дошкольного) возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях образовательной организации:

- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
- б) есть пробелы в знаниях;
- в) знаю.

2. Владение методами педагогической диагностики:

- а) не владею; б) владею частично; в) владею свободно.

3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с обучающимися с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

4. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с обучающимися с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития обучающихся школьного (дошкольного) возраста:

- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
- б) есть пробелы в знаниях;
- в) знаю и свободно применяю.

7. Использование здоровьесберегающих технологий:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

11. Создание благоприятных условий развития обучающихся в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

12. Умение анализировать результаты, полученные в процессе непрерывной образовательной деятельности с обучающимися:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

- а) испытываю большие затруднения; б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

Анкета по выявлению уровня адаптации педагогов к профессиональной деятельности

1. С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?

- хорошим, потому что
_____ ;
- доброжелательным, потому что
_____ ;
- удовлетворительным, потому что
_____ ;
- плохим, потому что
_____ ;
- безразличным, потому что
_____ .

2. Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте?

3. Какие условия созданы в образовательном учреждении, для того чтобы вы чувствовали себя на работе комфортно?

- выделена рабочая зона;
 - оказывается своевременное методическое информирование;
 - удобное время работы методического кабинета;
 - оказание помощи со стороны опытных педагогов;
 - гибкий режим работы;
 - четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;
 - доброжелательная атмосфера в коллективе;
 - другое
- _____ .

4. С какими трудностями вы встретились в первый год своей работы?

5. Как складываются ваши отношения с коллективом?

- коллеги приняли доброжелательно;
- оказывают моральную поддержку;
- удалось найти общий язык с коллективом;
- коллеги оказывают практическую помощь;
- приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;

- помогают решать педагогические задачи;
 - рекомендуют методы и приемы работы с обучающимися;
 - коллеги с первого дня не обращают внимания;
 - открыто демонстрируют нежелание помогать;
 - нет взаимопонимания с коллегами;
 - свободно делюсь опытом работы с коллегами;
 - коллеги обращаются за практическими советами;
 - я не нуждаюсь в помощи коллег.
6. Как складывается ваше общение с учащимися (воспитанниками)?
- обучающиеся настроены положительно;
 - не воспринимают всерьез;
 - с трудом получается настроить их на общение;
 - не испытываю трудностей в общении и работе с обучающимися.
7. Как складывается ваше общение с родителями учащихся (воспитанников)?
- испытываю трудности в общении с родителями учащихся (воспитанников);
 - не испытываю трудностей в общении с родителями учащихся (воспитанников).
8. В каком направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?
- в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
 - проектировании и организации условий для развития обучающихся и повышения информированности родителей о деятельности группы;
 - организации образовательного пространства для обучающихся и родителей;
 - организации процесса самообразования;
 - другое
-
9. На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?
-
10. Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльной системе:
-

Анкета для педагогов

"Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы"

1. Что, на ваш взгляд, вам особенно удастся в организации непосредственно образовательной деятельности с обучающимися?

2. Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с обучающимися не всегда удаются?

3. Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег?

4. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:
 - интересные педагогические находки;
 - новые методики, не используемые в данном Учреждении;
 - новые приемы и формы работы с обучающимися.
5. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с обучающимися?
(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)
 - 2 ч;
 - 1,5 ч;
 - 1 ч;
 - 0,5 ч.
6. Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с обучающимися:
 - организационные моменты;
 - психологический настрой обучающихся на образовательную деятельность;
 - формы проведения опроса;
 - объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
 - закрепление изученного материала.
7. По каким разделам основной образовательной программы общего и основного образования вы могли бы помочь своим коллегам?
8. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?
 - да
 - нет
9. Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?
 - педагог-наставник;
 - заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
 - педагог-психолог.