

**Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа №6
МОУ СОШ №6**

▶ Номинация «Лучшая программа наставничества»

▶ Форма «Педагог-педагог»

▶ «Наставничество от идеи до практики»

на период 3 учебных года

Основной инструмент (техника) наставничества обучение на рабочем месте

- ▶ Кучина Лариса Станиславовна
- ▶ Учитель начальных классов, зам директора по УВР
- ▶ г. Комсомольск-на-Амуре

2021

Цель: успешное закрепление молодого специалиста на месте работы в данном учреждении;
повышение его профессионального потенциала;
создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения

Задачи:

- ▶ способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ▶ развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ▶ ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ▶ прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
ускорить процесс профессионального становления учителя



Алгоритм работы наставника с молодыми специалистами



- ▶ **Адаптационный этап**- беседа; совместное изучение документов (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве); входная диагностика; знакомство с традициями и опытом коллектива
- ▶ **Проектировочный этап**-составление плана индивидуального развития молодого специалиста; диагностика по выявлению затруднений в профессиональном становлении; работа с документами
- ▶ **Основной этап**-деятельность в процессе реализации плана индивидуального развития; проведение и посещение учебных занятий и их анализ; совместное участие в методической работе
- ▶ **Контрольно-оценочный этап**- итоговая диагностика; контрольные посещения занятий; тестирование; анкетирование; отчёт молодого педагога за год; совместный анализ результативности индивидуального плана развития молодого специалиста

Обязанности наставника



- ▶ знать требования законодательства в сферах образования, локальных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- ▶ разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план работы преподавателя последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- ▶ изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста
- ▶ проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий
- ▶ оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- ▶ подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста
- ▶ воспитывать у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу, проявлять требовательность в вопросах соблюдения норм профессиональной этики;
- ▶ наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности

Наставник имеет право:

- ▶ с согласия заместителя директора по УВР, подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других педагогических работников образовательной организации;
- ▶ требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с производственной деятельностью;
- ▶ знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ▶ вносить предложения руководителю, в котором работает лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, о создании условий для совместной работы;
- ▶ обращаться с заявлением к руководителю с просьбой о сложении с него обязанностей наставника конкретного работника, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ▶ осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы



Обязанности молодого специалиста

- ▶ изучать нормативные правовые акты в сфере образования, структуру, 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;
- ▶ отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем МО



Молодой специалист имеет право:

- ▶ вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- ▶ защищать профессиональную честь и достоинство;
- ▶ знакомиться с замечаниями и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- ▶ посещать другие образовательные организации по вопросам педагогической деятельности;
- ▶ повышать квалификацию



Документы, регламентирующие наставничество.

- ▶ Положение о наставничестве
- ▶ Приказ директора ОУ об организации наставничества
- ▶ Планы работы педагогических и методических объединений
- ▶ Протоколы заседаний, на которых рассматривались вопросы наставничества.
- ▶ Приказ директора школы о назначении наставника;
- ▶ Соглашения между наставником и наставляемым;
- ▶ Журнал наставника;
- ▶ Отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- ▶ Анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;



Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества

Профессиональный стандарт педагогической деятельности:

Компетентности, которые будут формироваться у наставляемого	+/-
1.Компетентность с области личностных качеств.	+
2.Компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности.	+
3.Компетентность в мотивировании обучающихся (воспитанников) на осуществление учебной(воспитательной) деятельности.	+
4.Компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений.	+
5.Компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности	+
6.Компетентность в организации педагогической деятельности	+
7.Коммуникативная компетентность.	+
8.исследовательская и инновационная компетентность.	+
9.Компетентность в сфере трансляции собственного опыта.	+
10.Работа с одарёнными учащимися.	+
11.Реализация программ инклюзивного образования.	+
12.Работа с учащимися , имеющими проблемы в развитии.	+
13.Преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным.	+
14.Работа с девиантными, социально запущенными учащимися.	+



Результаты реализации разрабатываемой программы наставничества



- ▶ **Участие наставника Кучиной Л.С. и наставляемой Саяпиной А.П. в краевом конкурсе «В объективе- педагог» в номинации «Мой учитель в профессии»**

Результаты реализации разрабатываемой программы наставничества



Представление опыта работы на городском семинаре «Наставничество от идеи до практики»



Публикация «Наставничество как процесс формирования личности молодого специалиста»



Результаты реализации разрабатываемой программы наставничества



Участие в командном краевом конкурсе «Мета учитель в школе перемен»



Совместное участие наставник-наставляемый

Результаты реализации разрабатываемой программы наставничества



Участие наставляемой Саяпиной А.П. в городском конкурсе «К вершинам мастерства»



Наставляемый Саяпина А.П. лауреат конкурса, наставник Кучина Л.С.



Результаты реализации разрабатываемой программы наставничества



План взаимодействия пары « наставник-наставляемый» по достижению цели программы наставничества

- ▶ беседа; совместное изучение документов (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве); входная диагностика; знакомство с традициями и опытом коллектива, понимание сущности и задач совместной деятельности);
- ▶ выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений (через анкетирование, собеседование, изучение документов);
- ▶ составление плана индивидуального развития молодого специалиста; диагностика по выявлению затруднений в профессиональном становлении; работа с документами;
- ▶ совместное целеполагание: выработка целей и задач работы ;
- ▶ деятельность в процессе реализации плана индивидуального развития; проведение и посещение учебных занятий и их анализ; совместное участие в методической работе;
- ▶ анализ индивидуального плана развития молодого специалиста на предмет достижимости целей через мероприятия плана: путем сопоставления поставленных целей и содержания плана;



План взаимодействия пары «наставник-наставляемый» по достижению цели программы наставничества

- ▶ диагностика по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога, планирование работы с психологом;
- ▶ подготовка, проведение и посещение учебных занятий, их анализ;
- ▶ совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе;
- ▶ оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок;
- ▶ итоговая диагностика: контрольные посещения занятий, тестирование, анкетирование;
- ▶ отчет молодого педагога: по предложенной форме, через участие в выставке наработок педагогов за год;
- ▶ итоговая диагностика; контрольные посещения занятий; тестирование; анкетирование; отчет молодого педагога за год; совместный анализ результативности индивидуального плана развития молодого специалиста;
- ▶ совместный анализ результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей, рефлексия



Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества

Формы поощрения наставника

- ▶ Публичная похвала, награждение грамотами, благодарственными письмами;
- ▶ Направление на курсы повышения квалификации;
- ▶ Благодарность в приказе;
- ▶ Привлечение педагога к работе в творческой группе;
- ▶ Направление на семинары и конференции;
- ▶ Выдвижение на конкурсы;
- ▶ Помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати;
- ▶ Материальное стимулирование.



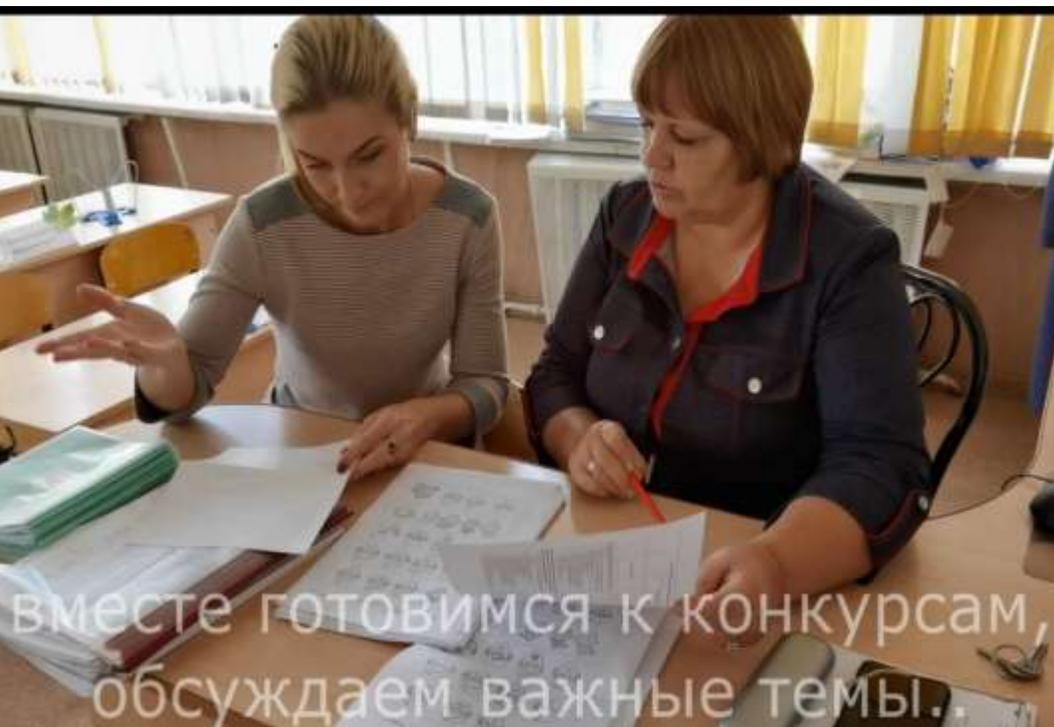
Публикация «Наставничество как процесс формирования личности молодого специалиста»



Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества Участие в конкурсах лучших практик наставничества



Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества



**Подготовка к конкурсам,
обсуждение важных вопросов**



**Проведение совместных уроков
наставник-наставляемый**

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

- ▶ Положение о наставничестве в муниципальном районе;
- ▶ Приказ директора школы о назначении наставника;
- ▶ Соглашения между наставником и наставляемым;
- ▶ Журнал наставника;
- ▶ Отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- ▶ Анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;
- ▶ Протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- ▶ Согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы