

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Направление : подготовка к профессиональным конкурсам

Наставник: Попова Татьяна Сергеевна

Наставляемая: Никулина Айгуль Толегоновна

Сроки реализации: 1 год

ПРОГРАММА
по сопровождению молодого специалиста
Ингалинской СОШ структурного подразделения МАОУ Суерская СОШ
Никулиной Айгуль Толегоновны
«Подготовка к конкурсам профессионального мастерства»

Как никто не может дать другому того, что не имеет сам, так и не может развивать, образовывать и воспитывать других тот, кто не является сам развитым, воспитанным и образованным. Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над собственным воспитанием.

А. Дистервег.

Пояснительная записка

Основание для разработки программы

- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642).
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы».
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, а проблемы возникают из-за отсутствия необходимого опыта.

Всё новое: социальная роль, новые взаимоотношения с людьми. Новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают учителя, ученики, родители.

В профессиональном становлении молодого учителя в современной школе остается по-прежнему актуальным наставничество.

Приказом за каждым молодым педагогом закреплён педагог-наставник.

Цель программы: развитие профессиональной компетентности молодых специалистов с целью повышения качества педагогической деятельности за счет осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов профессионального развития молодого специалиста.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей в коллективе.

2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни.

4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.

5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.

6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Организация наставничества.

✓ Что представляет собой наставничество?

В зависимости от размера организации, а также от специфики образовательной деятельности в конкретном учреждении, руководитель может принимать на работу персонал с небольшим опытом или вовсе без такового. В процессе обучения высококвалифицированный специалист (это и есть наставник) предоставляет новоприбывшему педагогу необходимую для работы информацию. Также в его обязанности входит отслеживание процесса усваивания этих знаний, формирования нужных навыков и в целом желая работать.

Отличительными особенностями наставничества является то, что весь процесс проходит непосредственно на рабочем месте, затрагивает реально возникающие ситуации и иллюстрирует весь воспитательно-образовательный процесс в школе. То есть такое обучение содержит минимум теории, акцентируя внимание «стажера» на практической стороне деятельности.

✓ Кто такой наставник, и каким он должен быть?

Наставничество, как метод обучения молодых специалистов, предполагает предварительную подготовку самого инструктора. Им может быть выбран только тот руководитель, методист, учитель, который прошел отбор, был зачислен в группу наставников и отвечает ряду **требований**:

- Текущий уровень компетенции соответствует профилю должности, которую он занимает.
- Внимательность при выполнении своей работы, а также по отношению к другим коллегам.
- Стаж работы в данной организации не менее года лет.
- Опыт в выполнении своих профессиональных обязанностей не менее трех лет.
- Наличие личного желания стать наставником.
- Хорошие показатели в педагогическом мониторинге.

Когда в школе появляется нужда в сопровождении новых работников, руководитель выбирает кандидатуру и подписывает приказ о наставничестве. В соответствии с этим документом позже выполняются все действия по закреплению «стажера» за конкретным педагогом или администратором.

Одной из важнейших задач, которые в роли наставника выполняет высококвалифицированный специалист – это формирование в сознании и воображении молодого педагога образа результата.

От того, насколько доступно и понятно будет донесена цель, зависит реальность ее достижения для нового специалиста. Кроме того, правильная

формулировка способна вдохновить адаптируемого сотрудника к выполнению более сложных задач.

Актуальность и адекватность поставленных целей можно оценить, соотнеся их со следующими критериями:

- Конкретность.
- Измеримость.
- Достижимость.
- Значимость.
- Привязка к конкретному сроку.
- Конкретные цели

Для любого наставника работа с «подопечными», в первую очередь, базируется на принципе конкретности при формулировке заданий, обязанностей и требуемых результатов. При этом, наряду с конкретностью, цель ставят с позитивной позиции. Наставничество, как метод обучения персонала, должно базироваться на позитивных утверждениях без частицы «не». Доказано, что она не воспринимается подсознанием, поэтому существует серьезный риск получить на выходе именно тот результат, которого так хотелось избежать. Вместо того чтобы говорить о том, как не нужно поступать, хороший наставник дает «стажеру» правильный и четкий курс.

✓ **Обратная связь как инструмент наставничества**

В процессе обучения роль инструктора заключается не только в том, чтобы механически передать стажеру необходимую информацию, но также и в контроле ее правильного и полного усвоения. Применяя методы обратной связи, методист может проанализировать уровень восприятия молодого учителя, его ошибки, недочеты и заблуждения. Коррекция выполнения трудовой функции осуществляется путем обсуждения и деликатного подсказывания правильного направления, то есть посредством конструктивной критики. Любое замечание должно быть построено следующим образом:

-Наставник описывает ситуацию, которая является предметом обсуждения (задание, проект, поведение в коллективе, соблюдение корпоративной этики).

-Затем высказывает свое отношение к ней и ее последствиям.

-Наставник озвучивает имеющиеся у него пожелания касательно будущих результатов действий начинающего педагога в таких же (аналогичных) обстоятельствах. Также он может предложить более простой вариант поведения для достижения максимальной эффективности рабочего процесса. В любом случае поведение наставника по отношению к адаптирующимся сотрудникам должно быть основано на тактичности, терпении и дипломатичности.

Основные направления профессионального роста педагогов

Современной школе, активно ведущей инновационную деятельность, требуются учителя с высоким творческим потенциалом, аналитическими и коммуникативными способностями, умениями самообразовываться и

самосовершенствоваться, что, как ожидается, ведет к профессиональному росту педагогов.

Приоритетными направлениями деятельности Методической службы школы по профессиональному росту молодого педагога являются:

1. Организация повышения квалификации молодых и вновь принятых педагогов школы и создание условий для формирования индивидуального образовательного маршрута педагогических работников в межкурсовой период;
2. Организация своевременного прохождения аттестации педагогических работников школы и оказание методического сопровождения педагогическим работникам в межаттестационный период;
3. Организация и проведение профессиональных конкурсов. Формирование банка передового педагогического и управленческого опыта работы.
4. Изучение опыта работы педагогических кадров, поддержка и развитие творческого потенциала педагогов школы, создание условий для его распространения.

Профессиональная траектория учителя.

В школе созданы все условия для повышения профессионального развития педагогических работников. Реализация индивидуального маршрута представляется педагогическим работником в форме портфолио. Такая форма «отчетности» наиболее актуальна в ходе аттестации.

Прогнозируемый результат: специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

Становление молодого педагога направлено на освоение им профессиональных компетенций.

Компетентность – интегративный личностный ресурс, обеспечивающий успешную деятельность за счет усвоенных эффективных стратегий.

Компетенции – конкретные стратегии успешной деятельности, обеспечивающие решение задач, преодоление препятствий и достижение цели.

Компетентность состоит из **компетенций**, обеспечивается **компетенциями** и обнаруживается в **компетенциях**.

Какие компетенции, такая и компетентность.

Компетенции – это **усвоенные стратегии успеха, обеспечивающие преодоление препятствий на пути к цели деятельности.**

Компетентность – авторитетность; **компетенция** – круг вопросов, в которых данное лицо обладает авторитетностью (компетентность состоит из компетенций).

Профессиональная компетентность учителя представляет собой совокупность профессионально-педагогических компетенций, в которую входят:

Ключевые компетенции учителя универсальны, и обеспечивают успешную педагогическую деятельность в целом.

Предметные компетенции учителя специфичны и обеспечивают успешное преподавание конкретной учебной дисциплины.

Специальные компетенции учителя узко направлены и обеспечивают решение сопутствующих педагогических задач.

Ключевые, предметные и специальные компетенции обеспечивают профессионализм молодого педагога.

Ключевые компетенции – выходят за пределы одного предмета и обеспечивают успех обучающей деятельности в целом.

Ключевые компетенции включают:

успешное применение общих дидактических методов (демонстрация, объяснение, тренировка, исследование, оценивание).

успешное владение информационными технологиями (компьютер, мультимедийные средства, интернет),

успешную коммуникативную деятельность (контакт, информация, отношения).

Здоровьесберегающие технологии – способы управления поддерживающей учебно-воспитательной средой, исключающей стрессоры, предупреждающей снижение мотивации учения, сохраняющей психосоматическое здоровье учащихся.

Содержание предметных компетенций

- Например, преподавание предметов в начальной школе требует следующих компетенций: *коммуникативной, технологической, контролирующей.*
- Применение учебно-методических материалов требует следующих компетенций: *пользователя, разработчика, рецензента.*
- Педагогическое общение требует следующих компетенций: *ассистирующей, межличностной, гуманистической.*

Содержание специальных компетенций

- Работа в профильных классах требует следующих компетенций: *программной, профильной, межпредметной.*
- Работа с «трудными учащимися» требует следующих компетенций: *социальной, диагностической, развивающей.*
- Создание собственных дидактических материалов требует следующих компетенций: *авторской, редакторской, пилотирующей.*
- Внеурочная работа требует следующих компетенций: *креативной, организационной, стимулирующей.*

Овладение всеми профессиональными компетенциями молодым педагогом является конечной целью наставничества.

Планируемые результаты программы. Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

- ❖ закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
- ❖ подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
- ❖ совершенствование системы научно-методической работы школы;
- ❖ повышение качества образования;
- ❖ повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

Индикативные показатели программы: Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов: □

- ❖ планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- ❖ овладение методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) слепых и слабовидящих;
- ❖ работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- ❖ проектировать воспитательную систему;
- ❖ индивидуально работать со слепыми и слабовидящими детьми;
- ❖ контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся;
- ❖ следить за новинками литературы;
- ❖ вести методическую работу;
- ❖ участвовать в горизонтальном повышении квалификации.

Процесс подготовки к конкурсам подразумевает под собой непрерывный профессиональный рост. В течение всего учебного года мы стараемся участвовать сами и привлекать молодых специалистов к участию в работе семинаров, конференций, круглого стола различных уровней. Таким образом мы набираемся опыта, вдохновляемся и выступаем сами, и это, безусловно, помогает нашим молодым педагогам в дальнейшем при подготовке к конкурсам. В рамках работы методических объединений мы также организуем просмотр видеороликов, опубликованных на сайте конкурса «Учитель года» России, где лучшие из лучших транслируют свой опыт и делятся интересными находками.

Освоение технологии участия, знание содержания каждого этапа, помощь эффективного ментора – вот те ключики, которые помогут быть успешным и получить истинное удовольствие от участия в конкурсе. За несколько лет работы нам удалось разработать определенный алгоритм действий, позволяющий сделать процесс подготовки молодых специалистов к конкурсам последовательным и эффективным.

1. Внимательно изучаем положения о конкурсе, требования к материалам и сроки проведения.
2. Разрабатываем перспективный план участия в конкурсных мероприятиях на ближайший учебный год (кого можно «вырастить», подготовить?) Прежде чем выдвинуть кандидатуру для участия в конкурсе, мы, наставники, тщательно продумываем этот вопрос. На наш взгляд, не каждый молодой педагог является «конкурсным человеком». Я думаю, вы согласитесь со мной, что в каждой школе найдутся грамотные, высококвалифицированные и горячо любимые детьми учителя, которые прекрасно справляются со своими обязанностями, но не в достаточной мере обладают качествами, которые необходимы именно конкурсантам. Такие педагоги успешно занимаются научной, проектной деятельностью, и привлекать их к таким конкурсам, где нужно выступать на публику, мы считаем нецелесообразным. Если же у молодого специалиста есть потенциал, он, как правило, становится участником конкурсного движения.

3. Продумываем, в чем «фишки» нашего учреждения, педагога, чем мы можем выгодно отличаться от других.

4. Составление методических рекомендаций по подготовке к каждому этапу конкурса. К примеру, основной совет, который мы даем участнику на этапе подготовки урока - Когда вы будете планировать урок, старайтесь делать это так, чтобы у вас в запасе были разные варианты. Согласитесь, что один и тот же невозможно провести одинаково в разных классах, на конкурсе это усложняется тем, что вы не знаете детей, на каком уровне они владеют вашим предметом, их темперамент, интересы и увлечения. Поэтому составляйте не сценарий урока, а конструктор, вилку, где будет от 2 до 4 вариантов заданий и способов их решения.

5. Подготовка конкурсного материала.

6. Отработка навыков публичного выступления

7. Репетиция урока на своих и незнакомых детях

8. Обсуждение и внесение корректировок

9. Присутствие наставников на всех этапах конкурса.

Особенно важно для молодых специалистов ощутить психологическую поддержку в этот сложный для них период. Мы стараемся формировать у педагога позитивную установку на участие в конкурсе и создавать благоприятную эмоциональную атмосферу