Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение « Профессиональный лицей Немецкого Национального района»

Утверждаю

Директор КГБПОУ

«Профессиональный лицей ННР»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В.Гаас

Программа наставничества

в КГБПОУ «Профессиональный лицей Немецкого национального района»

Тема: « Педагогическое сопровождение молодого специалиста»

(Преподаватель –преподаватель)

Срок реализации – 1год

2022год

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы

1. Пояснительная записка

2. Цели и задачи наставничества

3. Ожидаемые результаты

4. Сроки реализации Программы

5. Содержание программы

Приложение 1.

План работы наставника с молодым специалистом

Приложение 2.

Отчет об итогах наставничества

Паспорт Программы

**1. Пояснительная записка**

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность педагога, это - профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество. Социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь.

Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого преподавателя, мастера производственного обучения, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Главная задача политики государства в области образования — модернизация, включающая глобальные изменения во всех областях педагогической деятельности. Педагогический коллектив лицея по-прежнему состоит, прежде всего, из опытных педагогов, но в то же время существует заметный приток молодых кадров. Сильные стороны педагогов с большим стажем заключены в одном всеобъемлющем слове — опыт. К неоспоримым достоинствам молодых педагогов относится, прежде всего, позитивизм и творчество, открытость новому, что является надежным «плацдармом» для внедрения новой образовательной парадигмы. В деятельности отдельных опытных преподавателей, имеющих за плечами большой стаж работы, зачастую присутствуют авторитарный стиль, формальный подход к необходимым изменениям в преподавании; современный социальный заказ осознается с позиций устаревших стереотипов. Проблемами молодых педагогов являются преобладание теоретических знаний над практическими навыками; неуверенность в своих силах или, напротив, завышенная самооценка, но, пожалуй, самое главное в том, что, имея за плечами опыт обучения в традиционной школе, они полны тех же стереотипов, что и их опытные коллеги. Организация инновационной деятельности педагогического коллектива в современных условиях становится непростой управленческой задачей. Педагоги с большим стажем работы постепенно уходят из лицея. В какой мере станут «носителями новых идей» современные выпускники? Насколько актуален подход молодой специалист - наставник в современных условиях? Возникает много вопросов: где педагогу взять дополнительное время для бесед, занятий, консультаций молодого педагога? Существует ли литература в помощь тандему «молодость — опыт?

Все эти вопросы, противоречия и проблемы становятся отправной точкой для проектирования современного, эффективного подхода к процессу «вхождения в профессию» молодых педагогов. Для оптимизации процесса профессионального совершенствования молодых педагогов необходим комплексный подход, в котором важно все: используемые принципы, продуманные формы занятий, методы и технологии, создание ситуации успеха, своевременная диагностика, повышение уровня мотивации, вхождение в коллектив и многое другое.

Основания для разработки Программы наставничества

Положение о наставничестве, утвержденного приказом директора лицея от 15.06.2022г

№ 116

**2. Цели и задачи наставничества**

Целью педагогического наставничества в лицее является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Основными задачами педагогического наставничества являются:

* привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
* ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
* адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива лицея и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

**3. Ожидаемые результаты**

* успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
* активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
* повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
* обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* использование в работе инновационных педагогических технологий.

**4. Сроки и этапы реализации Программы**

Сроки и этапы реализации Программы

I этап: Подготовка условий для запуска программы наставничества, ноябрь 2022-октябрь

II этап: Этап Формирование базы наставляемых - октябрь 2022 года

III этап: Формирование базы наставников, отбор и обучение - октябрь 2022 года

IV этап: Формирование наставнических пар - октябрь 2022 года

V этап: Организация работы наставнических пар - в течение года

VI этап: Завершение программы наставничества – по мере завершения программы.

**5. Содержание программы**

Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Хагер Нонна Андреевна, имеющая опыт работы от 0до 3 лет, испытывающая трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием со студентами.

Наставник:

Райхерт Евгений Владимирович, заместитель директора по УПР, педагог, того же предметного направления (химия) .

Горкунова Любовь Александровна, методист лицея.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

● Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

● Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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, коллективулицея, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста с лицеем, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю-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 лицее, 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.

**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 лицея;

● наставники - участники программы.

**Дорожная карта наставничества в лицее**

|  |  |
| --- | --- |
| Мероприятия | Сроки |
| **1 Этап** **Подготовка условий для запуска программы наставничества.** | |
| Педагогический совет (рассмотрение проекта Положения о системе наставничества педагогических работников) | 15.06.2022г |
| Утверждение Положения о наставничестве. | 16.06.2022г |
| Утверждение Плана работы по внедрению системы наставничества | 16.06.2022г |
| Приказ о внедрении системы наставничества, назначение куратора, ответственного за реализацию программы наставничества. | сентябрь 2022г |
| **2 Этап Формирование базы наставляемых** | |
| Выявление педагогов, которые нуждаются в помощи для преодоления своих профессиональных затруднений, с целью приобретения и развития необходимых навыков и компетенций в профессиональной деятельности. | октябрь 2022 |
| Организация бесед с потенциальными наставляемыми. | октябрь 2022 |
| **3 Этап** **Формирование базы наставников, отбор и обучение.** |  |
| Проведение заседания методического объединения по вопросу запуска программы наставничества. | октябрь 2022 |
| Создание базы наставников по критериям: профессиональный опыт, развитые компетенции, коммуникабельность, ресурс времени, жизненный опыт, соответствие запросам наставляемых, активная гражданская позиция. | октябрь –ноябрь 2022 |
| Организация обучения наставников на семинарах, курсах КАУ ДПО «АИРО им.Топорова». | в течение года |
| **4 Этап Формирование наставнических пар.** | |
| Приказы о закреплении наставников в парах. | октябрь 2022г |
| Разработка программ наставничества с последующим их согласованием на МК лицея. | ноябрь 2022г |
| **5 Этап Организация работы наставнических пар.** |  |
| Обучение наставников ( по мере необходимости),  Реализация программы наставничества по форме «Преподаватель –преподаватель», через встречи, беседы, взаимопосещение занятий с последующим анализом, совместное участие в проектах, посещение и взаимопосещение уроков с последующим анализом. | в течение года |
| **6 Этап Завершение программы наставничества.** | |
| Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками через анкетирование, беседы, посещение уроков, проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.  Проведение итоговых мероприятий в рамках программы наставничества, демонстрация достижений наставнических пар.  Мотивация и поощрение через приказ о поощрении участников программы наставничества, формирование благодарственных писем участникам. | По мере завершения программы. |

Документы, регламентирующие наставничество.

|  |
| --- |
| Локальные и​ нормативные акты​ |
| Приказ о внедрении системы наставничества |
| ​Положение о системе наставничества педагогических работников в ОУ​ |
| ​План мероприятий (дорожная карта) внедрения системы наставничества педагогических работников ОУ |
| ​Программа наставничества образовательной организации |
| План работы наставника с молодым специалистом |

Разработчики

Горкунова Любовь Александровна методист

Приложение 1

**План работы наставника с молодым специалистом**

**1. Адаптационный.**

Центральное звено в организации помощи молодому педагогу - предварительная работа с ним. Молодой педагог нуждается в практических советах. Поэтому наставник в первую очередь обратил внимание молодого специалиста **на возможные** недостатки в работе начинающего педагога и пути их преодоления в организации учебного процесса;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Недостатки в работе молодого учителя | Реакция обучающихся на недостатки | Способы преодоления недостатков |
| 1 | 2 | 3 |
| Неумение поддерживать внимание студентов | Отсутствие дисциплины и работоспособности у студентов, они постоянно отвлекаются, шумят | Активизация познавательного интереса студентов, личный пример при формировании профессиональных компетенций |
| Острая реакция на любые отклонения в поведении студентов | Неприязненное отношение к мастеру п/о | Сочетание требовательности с доверием |
| Заигрывание перед студентами, стремление понравиться | Безответственное поведение | Соблюдение меры в требованиях |
| Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях | Несерьезное, неуважительное отношение к мастеру п/о | Тщательная обдуманность поступков |
| Неумение контролировать внимание на главном, существенном | Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении | Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации |
| Неумение соотносить существенную информацию с содержанием учебника | Ощущение постоянной перегрузки | Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией по учебнику |
| Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания | Пассивное отношение к восприятию информации | Постоянное нацеливание на переосмысление главного |
| Игнорирование самостоятельной работы студентов | Потеря ответственности и целеустремленности | Чередование различных видов работы на уроке |
| Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации | Безразличное отношение к информации преподавателя | Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для ее лучшего осмысления |
| Неумение опираться на коллектив студентов | Пассивное поведение части студентов | Постоянная конкретизация заданий с учетом интересов и возможностей студентов |
| Недостаточное внимание к организации домашних заданий | Потеря ответственности в выполнении установки педагога | Периодическая целенаправленная проверка осмысления студентами заданий преподавателя |
| Механическое перенесение чужого опыта в свою работу | Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке | Творческое переосмысление методов обучения соответственно складывающейся ситуации |
| Внимание сосредоточено лишь на отвечающем студенте | Отсутствие внимания, скука | Сочетание индивидуальной и фронтальной работы, акцент на ввод всех студентов в деятельностное состояние |
| Невнимательное выслушивание опрашиваемого студента, несвоевременное вмешательство в ответ, постоянное подталкивание или одергивание | Нервозное состояние отвечающего студента | Внимание к логически законченной информации (вербальное, средствами акцентирования на главном, составление плана) |
| Недооценка или переоценка познавательных возможностей студента | Притупление интереса к учебе | Творческий подход к заданиям (их усложнение или временное облегчение) |
| Отсутствие индивидуального подхода к студентам | Потеря уверенности в знаниях | Умелое и своевременное поощрение интересов студентов; мотивирование к интеллектуальному росту |
| Формальное внимание к развитию познавательных способностей студентов | Замедление интеллектуального развития студентов, притупление интереса к учебе, преодоление трудностей | Стимулирование творческой активности |
| Нерациональное распределение времени на уроке | Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе | Дозировка времени на уроке в соответствии с его целями (при опросе, изложении нового, закреплении) |

**Адаптационный этап рассчитан на октябрь-ноябрь**

**По завершению Адаптационного этапа наставник и молодой педагог достигли следующих результатов:**

- изучил нормативные документы, определяющие его деятельность, локальные акты лицея, ее структуру и, особенности деятельности;-

- работал над повышением профессионального мастерства, овладевал практическими навыками педагогической деятельности;

- учился у наставника передовым методам и формам работы, правильно строил свои взаимоотношения с обучающимися;

- совершенствовал свой общеобразовательный и культурный уровень

и по итогам учебного года, достигла следующих показателей: Хагер Нонна Андреевна имеет следующее распределение учебной нагрузки на 2022 – 2023 учебный год с 19.09.2022года

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № группы **/**  Наименование предмета | 36 | 37 | 38 | 39 | 32 | 33 | 34 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| Химия | 37 | 60 | 108 |  | 71 | 73 | 49 |  |  |  | 104 |
| Консультации | 5 | 5 | 10 |  | 7 | 7 | 5 |  |  |  | 8 |
| Экзамен |  |  | 6 |  |  |  |  |  |  |  | 6 |
| Естествознание.  Химия |  |  |  | 48 |  |  |  |  |  |  |  |
| Консультации |  |  |  | 5 |  |  |  |  |  |  |  |
| Экология |  |  | 36 |  |  |  |  | 36 | 36 | 32 |  |
| Консультации |  |  | 2 |  |  |  |  | 5 | 5 | 4 |  |
| ИТОГО | 42 | 65 | 162 | 53 | 78 | 80 | 54 | 41 | 41 | 36 | 118 |
| ВСЕГО | 770часов | | | | | | | | | | |
| Заведование  кабинетом | 10% от оклада | | | | | | | | | | |
| Проверка тетрадей | 10% от оклада | | | | | | | | | | |

**Результаты 1 полугодия:**

**- успеваемость**

**- качество**

**- посещаемость**

**2. Основной, проектировочный.**

Проводится работа над темой **самообразования**, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается **индивидуальный стиль деятельности, начинается оформление портфолио. Разрабатывается и организуется программа адаптации, осуществляется**корректировка профессиональных умений молодого специалиста, педагог-наставник , методист, педагог-психолог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

**3. Контрольно-оценочный.**

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых специалистов, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. 