

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ярцевская средняя школа № 1»
Ярцевского района Смоленской области

Управленческий проект

*«Сопровождение профессиональной адаптации
молодых учителей через систему наставничества»*

Ярцево 2020

Введение	3
Основная часть	
1.Обоснование актуальности проекта.....	5
2. Цель и задачи проекта	6
3. Анализ ситуации.....	6
4. Этапы и сроки реализации проекта.....	8
5. Проектное решение	9
6. Ресурсное обеспечение проекта.....	14
7. Ожидаемые результаты и риск-менеджмент	15
Заключение	16
Список источников информации.....	17
Приложение 1 «Положение о наставничестве».....	18
Приложение 2 «Проект приказа «О наставничестве».....	23
Приложение 3 «Анкета молодого педагога».....	24
Приложение 4 «Индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого педагога».....	27

*Люди учатся, когда они учат.
Сенека*

Введение

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности. Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики образовательной организации, школьного коллектива, родительского социума. Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития обучающихся, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Необходимо его активное включение в педагогическое творчество, исследовательскую и проектную деятельность, участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации, освоение и применение современных психолого-педагогических технологий; использование и апробация специальных подходов в обучении в целях включения в образовательную деятельность всех обучающихся; освоение способов формирования у обучающихся универсальных учебных действий, высокой мотивации к обучению и многое другое. Без соответствующей квалифицированной профессиональной поддержки с таким объемом педагогической деятельности начинающему учителю справиться сложно. Своевременная поддержка молодого педагога и грамотно спланированная система информационно-методического сопровождения создают условия для успешного вхождения в избранную профессию.

Наставничество – это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере.

Нормативно-правовые основы проекта

- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования исходить из того, что в 2024 году необходимо обеспечить:

б) решение следующих задач:

создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов...

- Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об утверждении знака отличия «За наставничество»;

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ». (с изменениями на 31 июля 2020 года)

Статья 30

1. Образовательная организация принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством Российской Федерации в порядке, установленном ее уставом.

Нормативно – правовая база институционального уровня

1. Положение о наставничестве в образовательной организации (утв. пр. директора № 140 от 31.08.2020)

2. Приказ руководителя ОО об организации наставничества и закреплении наставника за молодым специалистом (пр. директора № 141 от 31.08.2020)

3. План работы по наставничеству.

Настоящий проект призван помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации проекта: 3 года

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. ОБОСНОВАНИЕ АКТУАЛЬНОГО ПРОЕКТА

В свете современной образовательной политики актуальной становится задача, направленная на изменение подходов к организации методической работы, поиск новых точек профессионального роста учителя.

Таким образом, назрела необходимость решения противоречий между:

✓ требованиями законодательства к определенному уровню владения педагогами современными профессиональными компетентностями и их неготовностью к работе в новых условиях в силу недостаточной практической, методической готовности молодых специалистов к деятельности в новых условиях;

✓ требованиями профессионального стандарта педагога к определенному уровню владения педагогами соответствующими компетентностями и снижением мотивации молодых педагогов к самообразованию в условиях профессиональной деятельности.

Наличие и анализ указанных противоречий определили **проблему**: низкая готовность молодых специалистов, пришедших в образовательную организацию, работать в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Обучение на рабочем месте создает условия для более благоприятной будущей адаптации учителя в школьном сообществе.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Этому будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

ЦЕЛЬ: оказание методической помощи молодым учителям с целью овладения навыками педагогической деятельности, формирования определенной педагогической системы работы.

ЗАДАЧИ:

- создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе;
- выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе;
- обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни;
- включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность;
- способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя;
- развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

3. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ

В 2019/2020 учебном году в МБОУ «Ярцевская средняя школа № 1» поступили на работу 4 начинающих педагога, в 2020/2021 – 1.

Таблица 1

ФИО	Образование	Должность
2019/2020		
Батурина Дарья Сергеевна	СмолГУ, специалист по социальной работе	Педагог-организатор
Богомолов Артем Сергеевич	Университет «Дубна», бакалавр психологии	Педагог-психолог
Науменкова Ольга Александровна	СГПУ, учитель физики и математики по специальности «Физика»	Учитель математики и физики
Наумчик Анжелика Юрьевна	СмолГУ, журналистика ООО «Инфоурок», курсы переквалификации по программе «Русский язык и литература: теория и методика преподавания в общеобразовательной организации», учитель русского языка и литературы	Учитель русского языка и литературы

2020/2021		
Синицина Оксана Константиновна		Учитель русского языка и литературы

При подготовке проекта был проведен **SWOT- анализ** ситуации, который представлен в таблице 2.

Таблица 2

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>- В образовательной организации есть положительный опыт работы, обеспечившей <i>успешную адаптацию молодых специалистов на рабочем месте</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • регулярно организуется цикл консультаций, касающихся организации урока, заполнения документации, организации работы с обучающимися с различными образовательными потребностями, организации внеурочной деятельности и т.п.; • заместителем директора и руководителями школьных методических объединений проводится посещение уроков с последующим самоанализом и анализом; • молодые педагоги посещают уроки и внеурочные мероприятия более опытных коллег. <p>Результатом этой работы можно считать следующие показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> - овладение молодыми специалистами профессиональными компетенциями; - успешное прохождение их обучающимися промежуточной и итоговой аттестации; - результативное участие молодых учителей и их обучающихся в различных мероприятиях и конкурсах <p>Из всех молодых специалистов уволился только 1 человек.</p> <p>- В 2019/2020 уч.г. в ОО поступили на работу 4 начинающих педагога, в 2020/2021 еще 1.</p> <p>- 90% педагогических работников образовательной организации имеют</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие четко продуманной системы условий для профессиональной адаптации молодых учителей в школьном коллективе; • бессистемность мониторинга выявления профессиональных затруднений молодых педагогов и отсутствие плана по их преодолению; • ограниченные рамки направленности деятельности молодого специалиста, связанные с низкой профессиональной компетентностью; • преобладание в работе молодых специалистов традиционных форм и методов по сравнению с инновационными.

первую и высшую квалификационные категории, что свидетельствует о высоком уровне владения профессиональными компетенциями и потенциальной готовности к наставничеству	
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> • разработка программы наставничества молодых учителей и оперативное ее внедрение (во исполнение поручения Президента РФ) • разработка плана взаимодействия наставника с каждым наставляемым; • составление индивидуальной карты роста для молодых специалистов; • взаимодействие в ходе реализации проекта с другими ОО города, а также с ГАУ ДПОС СОИРО 	<ul style="list-style-type: none"> • формальный подход к наставничеству, недостаточная подготовка специалистов-наставников; • слабо развитая мотивация педагогического роста у наставляемых; • качество нормативно-правового регулирования, не обеспечивающее необходимые условия внедрения наставничества.

Таким образом, проведенный анализ показал, что современное методический потенциал для реализации идеи наставничества характеризуется преобладанием положительных предпосылок (сильных сторон) и возможностей для реализации проекта.

4. ЭТАПЫ И СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

1-й этап – *адаптационный* (сентябрь-декабрь 2020г.). Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – *основной (проектировочный)* (январь 2021г. - июнь 2022г.). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – *контрольно-оценочный* (август 2022 - июнь 2023г.). Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

5. ПРОЕКТНОЕ РЕШЕНИЕ

Критерии отбора наставников

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Таблица 3

Квалификация сотрудника	<ul style="list-style-type: none">- учитель первой или высшей квалификационной категории- наличие опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none">- стабильно результаты образовательной деятельности- обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none">- глубокое знание преподаваемого предмета- высокий уровень коммуникативной культуры
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none">- умение обучать других- умение слушать- аккуратность, дисциплинированность- ответственность- ориентация на результат- командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none">- потребность в передаче опыта педагогической деятельности- потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Основные направления деятельности педагога-наставника с молодым специалистом

- подготовка современного урока;
- консультирование молодых педагогов по использованию новых педагогических технологий в образовательном процессе;
- анализ и планирование учебного процесса; разработка рабочих программ;
- дидактическая и методическая помощь молодым педагогам;
- оценка процессов обучения;
- сотрудничество с коллегами, администрацией, учениками;
- организация самообразования по методической теме.

Формы и методы

работы педагога-наставника с молодыми специалистами

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.)

Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

Таблица 4

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (далее – МС)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала	Компетентность МС в заполнении школьной документации
3.	Ознакомление с Профстандартом педагога	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Наличие программы индивидуального профессионального развития
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с МС	Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения посредством электронной почты, программы «Skype», ватсап и т.п.	Возможность постоянного взаимодействия и общения
5.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Видеозапись уроков (при необходимости), организация работы с видеоматериалами. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока (мероприятия) системно-деятельностного типа
6.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий

		педагогов школы. Организация работы педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	арсенал современных методов и технологий обучения и воспитания, динамика в освоении образовательных технологий.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
2 год			
1.	Моделирование воспитательной работы класса (группы, параллели)	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы (<i>проектирование целей, методов сплочения детского коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.</i>) Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)	Самостоятельное оформление МС школьной документации. Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе.
2.	Описание методической темы МС	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Создание портфолио МС	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио МС
	Введение в процесс	Изучение нормативных	Подготовка МС к

4.	аттестации. Требования к квалификации.	документов по аттестации педагогических работников	прохождению аттестации.
5.	Организация продуктивной деятельности	Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др.	Методические продукты
6.	Проектирование уроков (занятий) в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Видеосъемка уроков МС. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
7.	Организация методической выставки достижений молодого учителя в рамках заседания ШМО или общешкольного методического мероприятия (в соответствии с планом работы ОО)	Организация методической помощи и профессиональной оценки материалов, их корректировка при необходимости	Рост уровня профессионализма молодого учителя – систематизация наработок профессиональной деятельности
7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
8.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
3 год			
1.	Разработка рабочей программы учителя программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации.
2.	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикумов по разработке программы внеурочной деятельности.	Наличие программы внеурочной деятельности МС
3.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация МС на первую квалификационную категорию
4.	Методическая выставка достижений МС	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога -

			систематизация наработок профессиональной деятельности.
6.	Участие в методических мероприятиях муниципального и регионального уровней	Показать опыт работы по применению педагогической технологии	Опыт работы МС по применению педагогической технологии.
7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
8.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	

6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА

1. Нормативно-правовое обеспечение:

- федеральные и региональные нормативно-правовые документы;
- нормативно – правовая база институционального уровня;
- формирование пакета документов, необходимого для реализации проекта деятельности инновационной площадки.

2. Программно-методическое обеспечение – формирование банка методических материалов, позволяющих обеспечить:

- компетентность молодых педагогов, информированность о последних достижениях науки;
- умение перестраивать свою деятельность в соответствии с меняющимися требованиями и потребностями заказчиков образовательных услуг, постоянно совершенствовать педагогические технологии, используемые в учебном процессе.
- непрерывность профессионального учительского роста

3. Информационное обеспечение:

- сайт образовательной организации;
- сайты педагогов-наставников и наставляемых;
- открытое информационное образовательное пространство.

4. Кадровое обеспечение – педагогический состав МБОУ «Ярцевская средняя школа № 1», 90% которого имеют первую и высшую квалификационную категорию

5. Материально-техническая база образовательной организации

6. Финансовое обеспечение:

- в соответствии с приказом директора МБОУ «Ярцевская средняя школа № 1» № 151 от 31.08.2020 г. педагогам-наставникам за организацию наставнической деятельности с молодыми специалистами производится доплата в размере 10% от оклада ежемесячно;

- в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (утв. Пр. № 239 от 14.12.2017 г.) предусмотрено материальное стимулирование учителей за распространение педагогического опыта, участие в конкурсах, подготовку призеров и победителей различных конкурсов и олимпиад.

7. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ

для молодого специалиста:

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение культурного и профессионального уровня подготовки кадров;
- ✓ улучшение отношений между сотрудниками.

Риск-менеджмент

Таблица 5

Риски	Пути минимализации рисков
--------------	----------------------------------

Формальный подход к наставничеству, подготовка специалистов-наставников;	Проведение разъяснительной работы с педагогами-наставниками; -повышение уровня квалификации наставников; -повышение мотивации наставников через материальное и моральное стимулирование
Слабо развитая мотивация педагогического роста у наставляемых	-проведение разъяснительной работы с молодыми специалистами; -обеспечение поддержки участия молодых педагогов в различных методических мероприятиях, в том числе их морального и материального стимулирования
Качество нормативно-правового регулирования, не обеспечивающее условия наставничества. необходимые внедрения	-всестороннее изучение соответствующих документов федерального и регионального уровней; -корректировка нормативно-правовой базы институционального уровня; формирование гибкой системы наставничества и отработка основных механизмов взаимодействия наставников и наставляемых в процессе реализации проекта

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ ИНФОРМАЦИИ

1. Дюг, Л.Т. Организация наставничества в образовательной организации/ учебно-методическое пособие // Смоленск, ГАУ ДПО СОИРО - 2019
2. Коликова, Е. Г. Создание в образовательной организации предметно-развивающей среды через двухуровневую систему наставничества [Текст] / Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. –2017. –№4 (33). –С. 57-63.
3. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Metodicheskie-rekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf>
4. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. –188с.
5. Файн, Т. А. Компетентностная парадигма в профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических кадров [Текст]: монография /Т.А. Файн. – Ульяновск: Зебра, 2016. –97 с.
6. Щипунова,Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. –2016. –№6. –С. 845-847. –Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/>

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в МБОУ «Ярцевская средняя школа № 1»

1. Общие положения

1.1. Наставник назначается для оказания помощи молодому специалисту в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности, выработке умения применять теоретические знания, полученные в учебном заведении в конкретной практической работе, а также для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе, создания условий по формированию у него потребности саморазвития, умения организовывать ОП в условиях модернизации образования.

2. Задачи и содержание работы

Наставник молодого специалиста, начинающего работать в образовательном учреждении:

- 2.1. знакомит молодого специалиста с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организациями ОП и методической работы.
- 2.2. оказывает помощь в изучении образовательного законодательства, действующих образовательных стандартов, учебных планов, образовательных программ и пояснительных записок к ним, локальных актов образовательного учреждения;
- 2.3. помогает составить рабочую учебно-планирующую документацию (тематический и поурочно-тематический план, рабочая программа, перечень учебно-производственных работ и т.д.), подобрать тематику и методическое оснащение организации самостоятельной работы учащихся, лабораторных и практических работ;
- 2.4. оказывает методическую помощь в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т.п.;
- 2.5. посещает уроки молодого специалиста с последующим тщательным анализом;
- 2.6. организует посещение уроков коллег по методическому объединению и уроков лучших преподавателей с последующим совместным обсуждением и анализом;

2.7. помогает наладить взаимоотношения с социальными партнерами - работодателями, обучающимися и их родителями;

2.8. контролирует и направляет работу молодого специалиста по самообразованию.

3. Порядок назначения наставника

3.1 Директор образовательного учреждения издает приказ о назначении наставника.

3.2. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных преподавателей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющего опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе ОУ, предпочтительно стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более трех подшефных.

3.3. Кандидатуры наставников целесообразно рассматривать на заседаниях методического объединения, согласовывать с заместителем директора по учебной работе.

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора ОУ с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.5. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, вне зависимости от их возраста;

- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- преподавателями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

3.6. Замена наставника производится приказом директора ОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является успешное и в срок выполнение целей и задач молодым преподавателем в период наставничества, а также отсутствие замечаний и наказаний со стороны управленческого аппарата, жалоб от обучающихся и родителей.

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности, ориентироваться в приоритетных направлениях, развития ОУ и системы образования в целом, знать структуру и особенности реализации ФГОС, современных педагогических технологий.

4.2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

4.3. Консультировать, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

4.4. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в образовательном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

4.5. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.6. Вести журнал работы наставника и периодически (1 раз в месяц) докладывать заместителю директора о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

4.7. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника

5.1. С согласия заместителя директора (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников ОУ;

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы организации ОП и деятельности ОУ в целом, локальные акты, определяющие его служебную деятельность, в том числе закон «Об образовании в РФ» (ФЗ № 273), Устав ОУ, должностную инструкцию, ФГОС, номенклатуру дел ОУ;
- 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;
- периодически (1 раз в месяц) отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения о посещении уроков, выполнении общешкольного плана работы, ведении учебной документации, изучении специальной и педагогической литературы и т.д.

7. Права молодого специалиста

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации ОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Руководство работы наставника

8.1. Деятельность наставника контролирует заместитель директора, руководитель школьного методического объединения. Заместитель директора один раз в квартал заслушивает отчет наставника. Заместитель директора посещает уроки молодого специалиста и внеклассные

мероприятия, организованные им, участвуют в последующем обсуждении и анализе.

Руководитель ОУ обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогическому коллективу ОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- вносить предложение по поощрению работы наставника.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- планы работы ОУ, в том числе педагогического совета и методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества

Проект приказа

«О наставничестве в 2020/2021 учебном году»

В соответствии с Планом работы МБОУ «Ярцевская средняя школа № 1» на 2020/2021 учебный год и в целях методического сопровождения профессионального становления и адаптации молодых специалистов/вновь принятых работников

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить наставниками молодых специалистов/вновь принятых работников следующих педагогов школы:

ФИО педагога-наставника, должность	ФИО молодых педагогов, должность
Дрыгина Л.О., учитель русского языка и литературы, высшая категория	Синицина О.К., учитель русского языка и литературы (первый год работы)
Трусова Я.В., учитель русского языка и литературы, первая категория	Наумчик А.Ю., учитель русского языка и литературы (второй год работы)
Сильченкова Л.С., учитель математики, высшая категория	Науменкова О.А., учитель математики, второй год работы
Козырева Е.В., заместитель директора по ВР	Батурина Д.С., педагог-организатор (второй год работы)
Гаврюшина А.В., учитель-логопед, высшая категория	Богомоллов А.С., педагог-психолог (второй год работы)

2. Учителям-наставникам:

2.1. Обеспечить методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов/вновь принятых работников.

2.2. Провести в срок до 16 октября 2020 года диагностику профессиональных затруднений молодых специалистов/вновь принятых работников, составить план индивидуального сопровождения на основе профессиональных запросов, потребностей в профессиональном росте.

3. Контроль за организационно-педагогическим сопровождением работы педагогов-наставников возложить на заместителя директора Якуничеву Е.А.

Директор МБОУ «Ярцевская средняя школа № 1»

И.Л. Саленкова

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА (Текущая диагностика)

Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в школе)?

1. Тревожность, неуверенность в своих силах;
2. Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
3. Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
4. Боязнь класса и страх перед обучающимися;
5. Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
6. Страх в общении с администрацией учебного заведения;
7. Другое _____

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

1. Да, изменилось в лучшую сторону;
2. Да, изменилось в худшую сторону;
3. Нет, осталось прежним;
4. Затрудняюсь ответить;
5. Другое _____

3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

1. Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога;
2. Консультации и помощь, оказываемое молодому специалисту со стороны педагогов со стажем;
3. Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения;
4. Другое _____

4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

1. Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности;
2. Нет, трудностей практически не возникает
3. Затрудняюсь ответить.

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

1. Неожиданное посещение урока завучем или директором школы;
2. Разговор с заместителем директора или директором по поводу возникающих проблем;
3. Знакомство с родителями обучающихся, проведение родительского собрания;
4. Индивидуальная беседа с родителями обучающихся по поводу дисциплины и успеваемости;
5. Взаимодействие с учениками (установление оптимальной дистанции);
6. Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
7. Применение порицания и наказания по отношению к учащимся;
8. Разработка документации и проведение урока;
9. Другое _____

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

1. Да
2. Нет
3. Частично

7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

8. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

1. проведении уроков;
2. в календарно-тематическом планировании;
3. проведении внеклассных мероприятий;
4. общении с коллегами, администрацией;
5. общении с учащимися, их родителями
6. другое (допишите) _____

9. Представляет ли для вас трудность:

1. подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности
2. формулировать цели урока
3. организовывать сотрудничество между учащимися
4. выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
5. мотивировать и активизировать деятельность учащихся
6. формулировать вопросы проблемного характера

7. организовывать само и взаимоконтроль учащихся
8. организовывать своевременный контроль и коррекцию УУД учащихся
9. развивать творческие способности учащихся
10. другое (допишите) _____

10. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь

(пронумеруйте в порядке выбора):

1. самообразованию
2. практико-ориентированному семинару
3. курсам повышения квалификации
4. мастер-классам
5. творческим лабораториям
6. индивидуальной помощи со стороны наставника
7. школе молодого педагога
8. другое (допишите) _____

11. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую

и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

1. типы уроков, методика их подготовки и проведения;
2. методы обучения и их эффективное использование;
3. приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;
4. учет и оценка компетенций обучающихся;
5. психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
6. урегулирование конфликтных ситуаций;
7. формы работы с родителями;
8. другое (допишите) _____

Индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого педагога

Раздел 1. Повышение квалификации и педагогического мастерства

№ Направление и содержание деятельности Реализация

1. Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету
2. Методическая тема самообразования
3. Работа над методической темой самообразования
4. Участие в семинарах, вебинарах, видеоконференциях и т.д.
5. Курсовая подготовка
Деятельность педагога в профессиональном
- 6 сообществе (персональный сайт/страница, выступления, публикации)
7. Аттестация

Раздел 2. Работа над повышением качества образования

№ Направление и содержание деятельности Реализация

1. Организация дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности.
Организация работы с одарёнными детьми и участие с
2. ними в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах по предмету.
3. Организация внеурочной деятельности по предмету
Организация работы с учащимися, требующими повышенного внимания (с одной тройкой в четверти, неуспевающими)

Качество работы учителя

Период % успеваемости % качества

I триместр

II триместр

III триместр

Учебный год

Раздел 3. Научно-методическая работа

№ Направление и содержание деятельности Реализация

1. Участие в конкурсах различного уровня по повышению методического мастерства
2. Публикации в данном направлении
3. Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках

работы по повышению методического мастерства.