

Краевое государственное казённое общеобразовательное учреждение, реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа – интернат № 14»

РАССМОТРЕНО:

На заседании МО

воспитателей

 Е.М. Балагурова

Протокол №2/1

От 29.01.2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

Зам. директор по ВР

 Н.Н. Коваль

29.01.2021г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КГКОУ ШИ 14

 Е.Н. Лушниковна

01.02.2021 г.



Рабочая программа наставничества

«учитель-учитель»

(воспитатель-воспитатель)

на 2020-2021 уч. год

Наставник:

Балагурова Елена Михайловна

2021 г

Пояснительная записка.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям (воспитателям). Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего учителя (воспитателя), сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с вновь прибывшим педагогом на уровне образовательной организации.

Нормативно-правовая база программы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).
2. Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 №291 (ред. от 18.08.2016 г.) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 №28785).
3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

4. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
5. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

Локальные нормативно-правовые акты учреждения:

- Положение о наставничестве.
- «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в КГКОУ ШИ 14 г. Амурска на 2020– 2021 учебный год
- Программа целевой программы наставничества на 2020-2021 уч. год.

Цель и задачи программы наставничества

Цель: организация наставничества для оказания помощи вновь принятому педагогу в профессиональном становлении и адаптации на новом месте работы.

Задачи:

1. Оказать поддержку вновь прибывшему специалисту для успешной адаптации, в реализации педагогической деятельности и профессиональном росте.

2. Развивать творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития его профессиональной деятельности.

Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через разные формы работы.

3. Повышать продуктивность работы педагога и результативность воспитательного процесса в образовательном учреждении.

4. Создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающего педагога.

Срок реализации программы.

Данная программа наставничества рассчитана на 4 месяца с 27.01 2021г – 31.05.2021г.

Форма наставничества: «Учитель - учитель».

Основное взаимодействие между участниками:

«опытный педагог – вновь прибывший специалист», вариант поддержки для приобретения вновь прибывшим специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции:

Наставляемая:

1) Баранова В.А. Вновь прибывший специалист, имеющий малый опыт работы в коррекционном образовательном учреждении, испытывающий трудности с организацией воспитательного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для молодого специалиста: Балагурова Е.М.-руководитель МО воспитателей.

Для реализации поставленных в программе задач, наставник выполняет функции:

- **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 вновь принятого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Механизм управления программой.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – вновь прибывший специалист», поддержка для приобретения специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно со специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить со школой, с расположением учебных классов, спальным корпусом, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю (воспитателю), правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение специалистом воспитательных мероприятий;

- разрабатывать совместно со специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать 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 специалиста, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации специалиста с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к вновь прибывшему 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 и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с вновь прибывшим специалистом: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые занятия, воспитательные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом осуществляет сам наставник и координатор наставничества.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль происходит 1 раз в месяц.

Итоговый контроль осуществляется на итоговом заседании МО воспитателей, на основании таблицы результативности программы наставничества за прошедшее время, а так же самоанализа наставляемых и наставника.

Ожидаемые результаты:

1. Адаптация начинающего педагога в учреждении и закрепление вновь прибывшего специалиста в школе.
2. Осознанная потребность наставляемого в непрерывном профессиональном образовании, удовлетворение запросов по самообразованию, участие в инновационной деятельности учреждения.
3. Развитие профессиональной компетентности, творческого потенциала, педагогического мастерства вновь принятого педагога.
4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества проведения воспитательной работы; использование новых педагогических технологий.
5. Повышение эффективности воспитательного процесса в КГКОУ ШИ 14.

**План
реализации мероприятий программы наставничества**

	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственный	Продукт, ожидаемый результат
I.	Подготовительный этап			
1.	Познакомить и изучить нормативные документы, определяющие служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности наставляемого.	Январь - Февраль	Администрация организации, Педагог - наставник	Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах нормативно-правовой базы учреждения, и планирования.
	Сбор предварительных запросов от наставляемого.	Январь Февраль	Педагог наставник	Разработка индивидуального плана адаптации.

II.	Разработать дорожную карту реализации программы.	Февраль	Педагог наставник	План работы наставника.
	Основной этап (проектировочный) Обеспечение каналов многосторонней связи.			Организация общения посредством электронной почты.
	2. Создание на личном сайте/блоге наставника страницы.	Февраль - Май	Педагог наставник. Педагоги.	Возможность постоянного взаимодействия и общения
	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС. Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы планированию каждого этапа учебного занятия.			Планирование каждого этапа учебного занятия.
1.	заявления наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы планированию каждого этапа учебного занятия.			Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока.
2.		Март	Педагог наставник. Педагоги.	Компетентность педагога в проектировании и анализе урока системно – деятельностного типа.
	Освоение современных образовательных технологий			Обогащение опыта, умение педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы.			
	Организация работы педмастерской по проектированию занятий с использованием конкретных технологий.	Февраль		
3.				

4.	Описание методической темы. Оказание методической помощи наставником. Тема по самообразованию.	Март	Педагог наставник. Тьютер	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой.
	Создание портфолио. Организация деятельности по изучению вопроса.	Февраль	Педагог наставник. Тьютер	Презентация портфолио наставляемым. Наличие портфолио. Наличие папки по самообразованию.
	Организация продуктивной деятельности	Май	Педагог наставник. Педагоги	Методические продукты.
	Посещение педагогом массовых воспитательных мероприятий педагога наставника. Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных педагогов.			
5.				
6.	Выступление и работа на ШМО	Март	Педагог наставник.	Подготовка докладов и выступлений. Отчет по самообразованию.
	Организация внеурочной деятельности	Апрель	Педагог – наставник. Администрация	Коррекция индивидуального образовательного маршрута
		Май	Педагог наставник. Администрация	
7.	Контрольно – оценочный			

8. III 1 2.	Итоги реализации программы Мотивация и поощрение	Май. Июнь	Педагоги Педагог наставник. Администрация	Методическая разработка (папка по самообразованию) Умение объективно анализировать свою профессиональную деятельность; Повышение педагогического мастерства Подготовка отчета наставника и вновь прибывшего педагога. Проведение мониторинга качества реализации программы.
---	--	------------------	--	--

Приложение 1

Дорожная карта

План

работы с вновь прибывшим педагогом

с 27.01.2021 по 31.05.2021г.

№	Месяц	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
1.	Я Н В А Р Ь				Собеседование с вновь прибывшим педагогом: «Правила внутреннего распорядка и режим работы. Инструктаж о ведении школьной документации.
2	Ф Е В Р А Л Ь	Работа с групповой документацией: Нормы оценивания знаний обучающихся. (Диагностическая карта) Знакомство с перспективным планированием. «Разработка и написание индивидуального планирования	Формы и методы работы на занятии. Разработка и написание конспектов занятий с использованием дидактического материала. Посещение режимных моментов у наставника.	Посещение наставника режимных моментов и спортивного занятия «Динамический час». Анализ занятия и режимных моментов.	Организация и проведение массовых мероприятий. Привлечение вновь прибывшего педагога к работе в МО

	М А Р Т	Работа по оформлению тематических уголков в группе Планирование работы с родителями. Оформление наглядной информации для родителей.	Работа по выбору темы по самообразованию. Помощь в умении найти нужный материал из различных источников. Составление плана работы по теме самообразования	Организация и проведение занятий с использованием здоровьесберегающих технологий. Посещение занятий для оказания методической помощи.	Организация досуговой деятельности педагогом. Самостоятельное проведение внеурочной деятельности во вторую половину дня.
	А П Р Е Л Ь	Выступление с докладом на МО. Обсуждение и консультации по использованию ИКТ на занятиях.	Проведение занятия с использованием ИКТ и его обсуждение. Организация и подготовка к проведению общественно – полезной деятельности.	Организация и проведение общественно – полезной деятельности на территории интерната. Обсуждение деятельности работы педагога с детьми.	Посещение открытых мероприятий у педагогов наставляемым. Показ наставником Портфолио и обсуждение о заполнении Портфолио у наставляемого .
	М А Й	Работа по заполнению документации на конец учебного года. Работа по заполнению диагностических карт, личной документации, отчетов.	Выполнение плана работы с наставником. Оценка работы наставником и наставляемым. Оформление отчетной документации по итогам конца года.	Оформление Портфолио. Собеседование по итогам года.	Отчет по самообразованию на МО. Личное перспективное планирование на новый учебный год.

