**ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В МБДОУ № 30**

**«ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА» НА 2023 г.**

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

2023 год объявлен Президентом России Владимиром Владимировичем Путиным как год «Редагога и наставника». Он определил развитие наставничества как важную для России задачу. По словам Президента, только объединив передовые знания и нравственные основы, страна может быть и оставаться сильной. Таким образом, и в образовательной политике государства одной из ключевых задач становится поддержка молодых педагогов.

Современному образовательному учреждению 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.

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, сети Интернет и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности, развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма.

Решению этих задач будет способствовать создание в муниципальной системе образования гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку опытного педагога­-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательного учреждения.

Срок реализации программы: 5 лет

**Цель:**

обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на уровне образовательной организации, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**Задачи:**

1. Организовать  наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать  эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию  карьеры  молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению  на основе традиций образовательного учреждения.

**Прогнозируемые результаты**

***для молодого специалиста:***

* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных педагогических навыков;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
* участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио у каждого молодого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации.

***для наставника:***

* эффективный способ самореализации;
* повышение квалификации;
* достижение высокого уровня профессиональной компетентности.

***для образовательной организации:***

* успешная адаптация молодых специалистов;
* повышение уровня «закрепляемости» молодых педагогов в образовательных организациях города.

**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.

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификация сотрудника** | * педагог первой или высшей квалификационной категории
* наличие опыта наставничества
 |
| **Показатели результативности** | * стабильные результаты образовательной деятельности
* обоснованное отсутствие жалоб от родителей, обучающихся
 |
| **Профессиональные знания и навыки** | * глубокое профессиональные знание
* высокий уровень коммуникативной культуры
 |
| **Профессионально важные качества личности** | * умение обучать других
* умение слушать
* аккуратность, дисциплинированность
* ответственность
* ориентация на результат
* командный стиль работы
 |
| **Личные мотивы к наставничеству** | * потребность в передаче опыта педагогической деятельности
* потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации
 |

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя в профессии, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательной организации должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Наставничество является двусторонним процессом, поэтому 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;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

**ГЛОССАРИЙ**

***Наставничество*** - необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов. Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в образовательном учреждении.

***Наставничество-*** разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

***Наставник*** – педагог, который сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы.

***Молодой специалист*** - гражданин РФ в возрасте не старше 35 лет, имеющий законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащийся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования.

**ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН**

**РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Мероприятие | Деятельность наставника | Результат взаимодействия |
| **1 этап****Тема «На пути профессионального становления»** |
| 1. | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста  | Подбор/разработка диагностических материалов, методик.Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование) | Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста  |
| 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 «Дневник.ру» | Компетентность молодого специалиста в ведении документации ООКомпетентность молодого специалиста в заполнении школьной документации |
| 3. | Ознакомление с Профессиональным стандартом "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" | Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога(план самообразования педагога) | Наличие программы индивидуального профессионального развития (плана самообразования педагога) |
| 4. | Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым специалистом | Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для молодого специалиста; организация общения посредством электронной почты и др. | Возможность постоянного взаимодействия и общения |
| 5. | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС | Открытые уроки/занятия наставника, педагогов ОУ, их анализ.Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия.Видеозапись уроков, организация работы с видеоматериалами.Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока/занятия молодым специалистом. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока/занятия системно-деятельностного типа |
| 6. | Освоение современныхобразовательныхтехнологий | Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов ОУ.Организация работы педагогической мастерской по проектированию урока/занятия с использованием конкретных технологий обучения | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий, динамика в освоении образовательных технологий |
| 7. | Формирование позитивного имиджа педагога | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.Сборник методических рекомендаций.Практикумы по решению педагогических ситуаций | Культура общения с педагогами, родителями обучающихся/воспитанников, обучающимися/воспитанниками, освоенные эффективные приемы. |
| 8. | Мониторинг профессионального роста молодого специалиста | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста |
| 9. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника и молодого специалиста |  |
| **2 этап****Тема «Самостоятельный творческий поиск»** |
| 1. | Моделирование воспитательной работы класса | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе *(проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)*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 молодым специалистом школьной документации.Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе. |
| 2. | Описание методической темы молодого специалиста | Оказание методической помощи наставником | Выбор методической темы молодого специалиста, освоение технологии работы над выбранной темой  |
| 3. | Создание портфолио молодого специалиста | Организация деятельности по изучению вопроса.Презентация портфолио наставником. | Наличие портфолио молодого специалиста |
| 4. | Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников | Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации. |
| 5. | Организация продуктивной деятельности | Разработка КИМов и др. | Методические продукты |
| 6. | Проектирование уроков/занятий в контексте требований ФГОС | Организация самостоятельного проектирования урока/занятия молодым специалистом.Видеосъемка уроков/занятий молодого специалиста. Анализ и самоанализ уроков/занятий. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока/занятия системно-деятельностного типа |
| 7. | Мониторинг профессионального роста молодого специалиста | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста |
| 8. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника и молодого специалиста |  |
| **3 этап** |
| 1. | Разработка рабочей программы педагога, программы воспитательной работы с классом.Ведение школьной документации. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам | Самостоятельно разработанные рабочие программы, программы воспитательной работы с классом.Компетентность в оформлении школьной документации. |
| 2. | Организация внеурочной деятельности | Организация и проведение практикум по разработке программы внеурочной деятельности. | Наличие программы внеурочной деятельности молодого специалиста |
| 3. | Аттестация | Консультирование по оформлению документов | Аттестация молодого специалиста на первую квалификационную категорию |
| 4. | Продуктивная деятельность | Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы | Совместный проект |
| 5. | Методическая выставка достижений молодого специалиста | Оказание методической помощи | Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности |
| 6. | Муниципальный конкурс «Молодой специалист + наставник = команда» | Показать опыт работы по применению педагогической технологии | Опыт работы молодого специалиста по применению педагогической технологии |
| 7. | Мониторинг профессионального роста молодого специалиста | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга |  |
| 8. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника и молодого специалиста |  |

**ОСОБЕННОСТИ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ**

**ГОДА ПЕДАГОГА НАСТАВНИКА**

На 2023 год.

**Ключевая идея:** основной подход в организации наставничества – амбивалентный, т.е. двунаправленный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников можно выделить пять этапов:

***Первый этап****.* Организация, разработка мероприятий.

***Второй этап****.* Анкетирование молодых педагогов в целях выявления первичных затруднений в педагогической деятельности.

***Третий этап***. Составление и реализация программы «Школа наставничества», планов работы воспитателей - наставников.

 ***Четвёртый этап****.* Отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

 ***Пятый этап.*** Оценка эффективности и результативности реализации мероприятий.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем разрабатывается совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного учителя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Целесообразно регулярно проводить анкетирование молодых педагогов, применяя различные виды анкет в зависимости от цели. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации. Молодой педагог, обсуждая с наставником свои профессиональные проблемы, получает от него реальную помощь.

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 специалистов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

**Формы и методы
работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

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

**Деятельность наставника**

1­-й этап – *адаптационный.* 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).* Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3­-й этап – *контрольно-­оценочный.* Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.