

Организация-разработчик: КГБПОУ «Тальменский технологический техникум»

Разработчики:

Черепанова Елена Германовна, заместитель директора по учебно-методической работе КГБПОУ «Тальменский технологический техникум».

Пальмина Т.В., методист, преподаватель специальных дисциплин КГБПОУ «Тальменский технологический техникум».

Нормативная правовая база наставнической деятельности:

Адаптационная программа профессионального становления начинающего педагога разработана на основе нормативной правовой базы наставнической деятельности на федеральном уровне:

● Конституция Российской Федерации;

● Гражданский кодекс Российской Федерации;

● Трудовой кодекс Российской Федерации;

● Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

● Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

● Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

● Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

Наставническую деятельность в образовательной среде техникума регламентируют:

● Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

● Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

● Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

В основе а**даптационная** программы наставничества лежат **принципы:**

- доверия,

- диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения,

- непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через **неформальное** общение и **эмоциональную связь** участников.

**Пояснительная записка**

Работа с начинающими педагогами – одно из приоритетных направлений в деятельности КГБПОУ «Тальменский технологический техникум». Как показывает практика, наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания начинающий педагог испытывает на этапе вхождения в профессию.

Особенностью труда начинающего педагога является то, что он с первого дня работы имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, а обучающиеся, родители, администрация ожидают от него столь же безупречного профессионализма.

Те педагоги, которые в первый год своей работы не получили поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя ненужными, «брошенными на произвол судьбы». Начинающий педагог боится собственной несостоятельности во взаимодействии с обучающимися, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит.

Может случиться так, что тревожность из ситуативной превратится в устойчивую личностную черту, страх и неудовлетворенность своей деятельностью, станет привычным состоянием. Такой педагог не способен на творчество, на внедрение инноваций. Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу целенаправленно помогаем Школа начинающего педагога. Сегодня в техникуме, когда в число приоритетных ценностей попали независимость, свобода выбора, возможность творчества, поиска, начинающие педагоги нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую, управленческую и другую поддержку.

**Общие положение**

В рамках методической работы в техникуме успешно функционирует служба наставничества, в которую входят опытные педагоги - предметники, мастера производственного обучения, педагог-психолог, председатели цикловых комиссий, методисты, заместитель директора по учбно – методической работе, директор. Школа начинающих педагогов – основная форма педагогического наставничества, для организации работы наставников в Школе назначается куратор.

Школа начинающих педагогов - это специальная целостная система адаптации и становления начинающих педагогов, целенаправленная комплексная работа по выявлению и развитию их потенциала, что обеспечивает:

 – создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности начинающего педагога в период его профессиональной адаптации;

 – оказание всесторонней помощи при решении вопросов и затруднений, возникающих в процессе работы;

 – привлечение всех педагогов к решению задач развития техникума: реализация программ, проектов в сотрудничестве;

 – организацию разноплановой и как можно более объективной (в том числе с привлечением независимых экспертов) экспертизы профессиональной деятельности педагога;

– создание условий профессионального роста педагога, развития его педагогической компетентности.

Формы работы с начинающими педагогами: индивидуальное сопровождение (консультация, собеседование, творческий отчет, составление и анализ поурочных методических разработок, формирование портфолио), групповое сопровождение (тренинги, консультации, семинары, конференции, открытые уроки, взаимопосещение занятий, творческие мастерские, профессиональные конкурсы).

**Обязанности членов службы наставничества в работе с начинающим педагогом**.

Директор:

– знакомит с Уставом техникума, ее структурой, историей, традициями, педагогическим коллективом, правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы;

– дает характеристику коллектива техникума;

 – разъясняет ему права и обязанности педагога, записанные в Законе об образовании;

– определяет его должностные обязанности;

 – знакомит с оплатой труда педагога (согласно штатному расписанию) и учебной нагрузкой;

 – назначает из числа лучших педагогов соответствующей специальности наставника.

 Заместитель директора по учебно -методической работе:

– знакомит начинающего педагога с условиями труда, кабинетами, лабораториями, мастерскими, определяет рабочее место;

– в расписании занятий предусматривает необходимость взаимного посещения уроков начинающим педагогом и его наставником;

– проводит предварительную работу в группах, где будет работать начинающий педагог и представляет его обучающимся;

 – утверждает индивидуальный план адаптации начинающего педагога с учетом методической темы, над которой работает техникум;

 – контролирует деятельность наставника (если сам не является его наставником);

 – планирует посещение отдельных уроков и воспитательных мероприятий, проводимых начинающим педагогом;

 – организует обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывает им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с начинающими педагогами;

 – изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в школе;

– определяет меры поощрения наставников.

**Председатель цикловой комиссии**:

 – проводит индивидуальные собеседования с начинающим педагогом;

 – знакомит с цикловой комиссией, методической темой, вариативными планами и учебными программами, по которым работают педагоги цикловой комиссии, с планом работы методической комиссии;

 – рассматривает на заседании цикловой комиссии индивидуальный план работы наставника;

– проводит инструктаж наставников и начинающих педагогов;

 – обеспечивает возможность осуществления наставником своих обязанностей;

 – осуществляет систематический контроль работы наставника;

– заслушивает и утверждает на заседании методического объединения отчеты начинающего педагога и наставника и представляет их заместителю директора по учебно-методической работе.

**Наставник:**

– изучает нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;

– составляет план работы с начинающими педагогами после согласования с председателем цикловой комиссии педагогов и заместителем директора по учебно-методической работе

– изучает личностные качества начинающих педагогов;

 – способствует созданию оптимальных условий для адаптации начинающего педагога в педагогическом коллективе;

 – оказывает помощь в овладении теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности;

 – вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих педагогов и педагогов - новаторов и затем анализирует их;

 – привлекает начинающего педагога к разработке планов занятий и различного рода учебно - методической документации;

 – учит составлять рабочую программу и вести другие учебно-методические документы по дисциплине;

 – знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательного процесса;

 – знакомит с гигиеническими требованиями к условиям обучения студентов;

 – посещает уроки, занятия, внеклассные мероприятия по дисциплине у своего подшефного и проводит их анализ;

 – выносит на обсуждение на заседании цикловой комиссии педагогическую деятельность начинающего педагога и план мероприятий по ее дальнейшему совершенствованию. Наставник оказывает начинающему педагогу повседневную помощь в приобретении профессионально – педагогических знаний, умений и навыков, контролирует выполнение индивидуального плана, составляет развернутую характеристику начинающего педагога.

Для этого разрабатывается план работы (индивидуальный план) наставника с начинающим педагогом.

**Педагог-психолог осуществляет**:

– психологическую диагностику профессионально важных свойств и качеств начинающих педагогов;

– консультирование в области профессиональной деятельности;

– передачу педагогам социально-психологических знаний;

– выявление уровня личностной тревожности;

 – проведение психологических тестов, позволяющих выявить особенности протекания адаптации и анализ их результатов.

С позиции системного подхода работу с начинающими педагогами можно представить как процесс самостоятельной деятельности всех членов Школы наставничества: организация, руководство и управление повышением профессионального уровня педагогов.

Работа с начинающими педагогами, конечно, зависит от личных характеристик педагога. Но есть ряд мероприятий, обязательных для адаптации педагога в профессии и педагогическом коллективе (таблица 1).

Таблица 1

**Этапы адаптации начинающего педагога в профессии**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Основные мероприятия | Кто осуществляет | Форма работы | Результат |
| 1 этап-организационный (1–2 месяца) |
| Знакомство с техникумом, его структурой, с педагогическим коллективом | Директор, руководитель службы наставничества | Собеседование, обзорная экскурсия, публичное представление | Установлениепартнерскихотношенийс коллективоми администрацией техникума |
| Знакомство с локальными документами правилами внутреннего распорядка,должностными инструкциями | Директор, заместительдиректора по учебной работе, заместитель по воспитательнойработе, куратор службынаставничества | Собеседование, самостоятельное изучение документации | Ознакомление с документами |
| Проведение первичного, вводного инструктажей на рабочем месте | Ответственный за техникубезопасности | Собеседование | Получение инструкций |
| Закрепление педагога-наставника, входящего в службу наставничества | Руководитель службынаставничества | Собеседование, знакомство | Приказ директора о назначении наставника |
| Знакомство с основными требованиями к работе педагога и классного руководителя, с основными действиями педагога, степенью ответственности педагога за результаты своего труда | Педагог-наставник,педагог-психолог, руководители инновационныхкоманд | Беседа, знакомство с документацией | Психологическая готовность к вступлению в должность |
| **2 этап – вхождение в должность, начало активной деятельности**(1-й год работы) |
| Знакомство с особенностями деятельности техникума, приоритетными направлениями и результатами ее развития, методического объединения, психологической службы | Руководитель службынаставничества председатель цикловой комиссии, педагог-психолог | Презентация | Определение стратегических ориентиров в профессии |
| Оказание помощи в вопросах методики преподавания, специфики учебного процесса и оценивания результатов обучения обучающихся, работа с учебно -лабораторным оборудованием | Заместитель директора по учебной работе, методист, председатель цикловой комиссии | Консультирование,стажировки, взаимопосещение уроков и внеурочных занятий | План саморазвития План-график посещения и взаимопосещения уроков. Приобретение навыков проектирования уроков |
| Включение в работу творческих групп, | Куратор службы наставничества педагог-наставник, | Заседания, рабочие совещания, выполнение поручений | Развитие самостоятельности и ответственности и исполнительской дисциплины |
| Получение первичной информации о прохождении процесса адаптации | Куратор службы наставничества | Собеседование, анкетирование | Получение данных и корректировка процесса адаптации |
| **3 этап-профессиональное становление и развитие (2-й год работы**) |
| Участие в внутриучрежденческих конкурсах«Педагог года», «Открытый урок», в профессиональных конкурсахпедагогического мастерства | Педагог-наставник | Очное и заочное участие | Приобретение опыта участия, профессиональный рост, самореализация в профессии |
| Создание условия для активного участия педагога в семинарах и конференциях профессиональной направленности | Куратор службы наставничества педагог-наставник | Собеседования, индивидуальное консультирование, мастер-классы | Приобретение опыта участия, профессиональный рост, самореализация в профессии |
| Выявление мотивов молодогопедагога, побуждающихк профессиональному росту | Куратор службы наставничества | Собеседование, анкетирование | Получение данных и корректировка процесса адаптации |
| Прохождение аттестации на квалификационную категорию | Заместитель директора по учебно-методической работе | Процедура аттестации | Определение соответствия заявленной категории |
| **4 этап – рефлексивно-оценочный (3-й год работы)** |
| Подведение итогов адаптации | Руководитель службы наставничества | Анкетирование, собеседование, анализ полученного опыта | Анализ успешности адаптации |
| Прохождение аттестации на квалификационную категорию | Заместитель директора по учебно-методической работе | Процедура аттестации | Определение соответствия заявленной категории |

Длительность перечисленных периодов может быть разной, это зависит от индивидуальных особенностей человека и уровня педагогической поддержки.

 На успех профессиональной адаптации указывают показатели:

– в какой степени работа вызывает у начинающего педагога чувство напряжения, тревоги, неуверенности;

– уровень овладения педагогом знаниями и навыками, необходимыми для работы;

– в какой степени закончен ориентировочный этап, этап знакомства с новой должностью; – каковы мотивы выбора данной профессии;

 – насколько педагог овладел профессиональной ролью (обрел ли свой стиль деятельности);

 – насколько у педагога выражено желание повышения профессиональной компетентности;

– в какой степени педагог удовлетворен выполняемой работой и ее результатами;

 – в какой степени педагог удовлетворен системой материального и морального стимулирования; – какова оценка педагогическим коллективом достижений работы педагога. В общем виде процесс адаптации начинающими педагогом отслеживается через лист экспертизы (таблица 2.)

Таблица 2

Экспертный лист адаптации начинающего педагога в техникуме

ФИО наставляемого\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап | Мероприятия  | Результат | Самооценка | Оценка педагога-наставника |
| в баллах (0 - нет, 1 - да) |
| 1 этап | Инструктажи;собеседования садминистрацией;определение педагога-наставника | Установление партнерских отношений с коллективом и администрацией  |  |  |
| Проведение инструктажей  |  |  |
| Знание локальных актов  |  |  |
| Отсутствие жалоб со стороны родителе |  |  |
| 2этап | Включение в работуметодической комиссии;аттестация на соответствиезанимаемой должности;проектирование ипосещение уроков;помощь в организации процесса обучения;становление в качествеклассного руководителя | Положительная динамика успеваемости учащихся |  |  |
| Составление плана саморазвития |  |  |
| Отсутствие конфликтов с коллегами и родителями |  |  |
| Включение в творческие группы  |  |  |
| Приобретение навыков проектирования уроков |  |  |
| Реализация собственных педагогических инициатив |  |  |
| 3этап | Участие впрофессиональных конкурсах; публикации статей и методических разработок; участие обучающихся в предметных олимпиадах и конкурсах; аттестация на квалификационную категорию | Сохранение и укрепление здоровья учителя |  |  |
| Победа (призовое место) в профессиональных конкурсах |  |  |
| Наличие публикаций  |  |  |
| Победы учеников в предметных олимпиадах и конкурсах |  |  |
| Наличие публичных выступлений |  |  |
| ИТОГО |  |  |
| СРЕДНИЙ БАЛЛ |  |  |

*Примечание*.

 Подсчитывается итоговый балл по самооценке и оценке педагога наставника, далее высчитывается средняя двух оценок.

 0–4 балла – низкий уровень адаптации;

5–10 – баллов средний уровень адаптации;

11–15 баллов – высокий уровень адаптации.

По итогам заполнения листа экспертизы руководитель службы наставничества в ходе собеседования с начинающим педагогом и педагогом-наставником делает вывод об успешности процесса адаптации начинающих педагогов, освещает данный вопрос на рабочем заседании службы наставничества, где принимаются управленческие решения по дальнейшим мероприятиям, связанным с профессиональным развитием педагога. На этом этапе видно, кто готов к совершенствованию, уверен в себе и доходит до уровня мастерства.

Результаты работы техникума по наставничеству:

 – выявлена и апробирована система адаптации и становления начинающих педагогов;

 – 100 % закрепление начинающих педагогов в техникуме;

 – развитие кадрового потенциала;

 – признание результатов работы начинающих педагогов педагогическим сообществом и общественностью;

– повышение имиджа техникума.