

Рассмотрено
на заседании МС
Протокол № 6 от 15.06.2020
Руководитель МС: Т.В. Большакова
Большакова Т.В.



Утверждаю:
Директор МБОУ «Средняя общеобразовательная
школа № 69» г. Кемерово
И. А. Абузярова
Приложение к приказу № 57/1 от 17.06.2020

Программа профессионального развития молодого специалиста в МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа № 69» города Кемерово

Цель, задачи, этапы реализации программы

Цель – создание условий развития системы наставничества в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 69»

Задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе
2. Обеспечить профессиональное развитие, компетентность молодого педагога.
3. Способствовать планированию карьеры молодого педагога, повышению мотивации к росту квалифицированного уровня.
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре школы, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.
5. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов:
 - 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.
 - 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
 - 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

Организация и внедрение наставничества в школе предполагает реализацию четырех основных этапов:

1. Организация наставничества. На данном этапе принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством, а также выбираются формы наставничества.
2. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

3. Прохождение наставничества. На данном этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется отбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.
4. Завершение наставничества. Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и молодых специалистов, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

Ожидаемые результаты

для молодого педагогического работника:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикации, методические разработки, дидактические материалы и т.п.);
- эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио и у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;
- повышение показателей труда через результаты образовательной деятельности учащихся.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- рост педагогического мастерства;
- достижение высоких результатов в области аттестации;
- совершенствование компетенций в методической деятельности.

для школы:

- совершенствование методической работы;
- успешная адаптация молодых педагогических работников;

- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Основные мероприятия по реализации программы

№ п\п	Направления/ мероприятия	Ключевой результат	Сроки	Ответственные
1	Организация наставничества			
1.1	Подготовка/корректировка (при необходимости) и утверждение «Положения о наставничестве в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 69»	Положение о наставничестве	август	Директор школы
1.2	Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества	Приказ	август	Директор школы
1.3	Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях/заседаниях МС, ПС	протоколы	Согласно планам работы	Зам. директора по УМР
2	Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество			
2.1	Определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для молодых педагогов	Приказ	Август-сентябрь	Директор школы
2.2	Получение согласия на участие в процессе наставничества молодых специалистов	Приказ	Август-сентябрь	Зам. директора по УМР
2.3	Определение форм и методов наставничества	Приказ	сентябрь	Замдиректора по УМР

	для молодых специалистов			
3	Прохождение наставничества			
3.1	Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий	Индивидуальные программы	сентябрь	Наставники
3.2	Оказание методической и консультативной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников.	Рекомендации, памятки и т.п	В течение года	Администрация школы
3.3	Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе наставника	Сценарии, разработки, конспекты и т.п.	В течение года	Зам. директора по УВР, зам. директора по УМР Зам. директора по ВР
3.4	Индивидуальное консультирование наставников (по запросу)	консультации	В течение года	Зам. директора по УВР, зам. директора по УМР
3.5	Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников	Планы, сценарии, разработки методических мероприятий	В течение года	Зам. директора по ВР
3.6	Заслушивание отчетов наставников и молодых специалистов о проделанной работе	Протоколы	2 раза в год	Зам. директора по УМР
4	Завершение наставничества			
4.1	Осуществление контроля за завершением периода наставничества, проведение анкетирования молодых специалистов с целью	Анкеты. Аналитические материалы	Май	Зам. директора по УМР

	выявления эффективности работы с ними наставников			
4.2	Индивидуальные собеседования с наставниками и молодыми специалистами	Фиксация перспектив развития деятельности наставника и молодого специалиста. Рекомендации по дальнейшему повышению профессионально го мастерства молодых специалистов	май	Зам. директора по УМР
4.3	Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества	Приказ	июнь	Директор школы Зам. директора по УМР