|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано»  Заместитель директора по УВР  КОГОБУ СШ пгт Подосиновец  \_\_\_\_\_\_\_/Порубова Ирина Эдуардовна/  Протокол № 11 от 21.06.2022 года | «Утверждаю»  Директор  КОГОБУ СШ пгт Подосиновец  \_\_\_\_\_\_\_/Логиновский Николай Владимирович/  Приказ № 3 от 24.06.2022 года |

**Программа наставничества молодого специалиста**

**«Учитель - учителю»**

Составитель программы: Мохина Е.Д.,

заместитель директора

по воспитательной работе

2022 г.

Оглавление

1. Пояснительная записка……………………………………………………3

2. Цель и задачи программы…………………………………………………4

3. Основные мероприятия……………………………………………………6-11

4 .Ожидаемые результаты……………………………………………………12

*Люди учатся, когда они учат.*

*Сенека*

**1. Пояснительная записка**

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2020 года.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач 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.

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

Срок реализации программы: 3 года

**ЦЕЛЬ:**

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

**ЗАДАЧИ:**

1. Обеспечить  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 учителя.
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 школьных традиций.

**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).

**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 учителя, 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.

**Ожидаемые результаты**

***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;
* наличие портфолио у каждого молодого педагога;
* 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 уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

**Принципы наставничества**

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

**Основные мероприятия**

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе, но второй и третий год молодого специалиста также нельзя оставлять без поддержки.

Цель наставничества молодого учителя - увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике.

|  |  |
| --- | --- |
| **1 год** | |
| **Срок** | **Что проводится** |
| Сентябрь | Изучение мотивации педагогической деятельности.  Изучение устава  учреждения  и локальных актов  Изучение программ, методических пособий.  Изучение документов по ФГОС.  Сверка списков обучающихся, состоящих на учете, ВШУ, ПДН, неблагополучных семей. Формирования банка данных.  Составления списка учащихся по льготному питанию Составление рабочих программ воспитания.  Планирование воспитательной работы на год.  Практическое занятие «Составление ИПР»  Оформление социальных паспортов школы,  личных дел учащихся, состоящих на различных видах учета. |
| Октябрь | Адаптация в педагогическом коллективе.  Корректировка банка данных на обучающихся, состоящих на различных формах учета.  Индивидульные и групповые консультации с классными руководителями по организации профилактической работы в классе.  Сбор информации о занятости внеурочной деятельностью Заседание Совета профилактики «Индивидуальные формы работы кл. руководителей.  Содержание, формы и методы работы с родителями.  Социально-психологическое тестирование |
| Ноябрь | Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.  Организация методической помощи классным руководителям в работе с подростками девиантного поведения  Организация работы по правовому просвещению в школе Классные часы по формированию правовой культуры, толерантного поведения  Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий. |
| Декабрь | Анализ профилактической работы за 1 полугодие  Оформление результатов диагностики .  Организация индивидуальной работы с обучающимися.  Заседание Совета профилактики.  Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий |
| Январь | Портфолио молодого специалиста  Корректировка плана работы.  Индивидуальные консультации обучающихся и их родителей.  Анализ отчетов классных руководителей по организации работы с обучающимися, допускающими пропуски без уважительной причины.  Организация работы по правовому просвещению в школе |
| Февраль | Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.  Заседание ШМО классных руководителей.  Оформление стенда «Подросток и закон» |
| Март | Анализ вовлечения в кружки и секции обучающихся, состоящих на учёте, категории «СОП», «ТЖС», опекаемых  Классные часы по профилактике вредных привычек.  Тестирование «Уровень воспитанности» 2 раза  Обновление уголка социального педагога. |
| Апрель | Организация повторения.  Составление и разработка технологических карт к урокам. Подготовка к годовым контрольным работам  Составление итоговых тестов для проверки. |
| Май | Составление плана работы социального педагога.  Оформление документации. Составление анализа профилактической работы.  Итоги профилактической работы за год. |

**Задачи наставника**

Педагог, назначенный наставником у молодого учителя, составляет специальный план работы с подшефным. В этот план обязательно входят следующие моменты:

* Указать на требования к организации учебного процесса;
* Обратить внимание на требования к ведению школьной документации;
* Обсудить формы и методы организации внеурочной работы и досуга учеников;
* Ознакомить со вспомогательными техническими, электронными средствами обучения;
* Разъяснить вопрос о работе над темой самообразования.

Молодой педагог может надеяться на то, что коллега-наставник поможет ему в таких вопросах, как:

* Разработка программы своего профессионального роста;
* Подготовка к первичному повышению квалификации;
* Выбор темы для самообразования;
* Подготовка к будущей аттестации;
* Ознакомление с современными тенденциями в педагогике.

**Портфолио.** Именно наставнику лучше позаботиться о том, чтобы его молодой коллега приступил к созданию своего профессионального портфолио. Он может показать ему своё портфолио, обратить внимание на требования к нему, подсказать варианты оформления. Сегодня этой визитке педагога уделяется много внимания, и не зря, оно в какой-то степени отзеркаливает профессиональный имидж учителя, является показателем его статуса и достижений.

**Подготовка памятки.** Необходимо составить памятки для молодых учителей. Поначалу они будут носить их с собой, и ориентироваться по их пунктам, а дальше уже смогут работать по изученному алгоритму. Вот какие памятки понадобятся новичкам обязательно:

* Анализ и самоанализ урока;
* Обязанности классного руководителя;
* Организация работы с родителями;
* Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий;
* Организация работы с неуспевающими.

**Занятия с молодым педагогом:**

1.Рабочая программа учителя, тематическое планирование.

2.Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)

3.Методические требования к современному уроку.

4.Соответствие методов обучения формам организации урока.

5.Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия,

формы и методы.

6.Школьная документация.

7.Организация индивидуальных занятий с одарёнными детьми.

8.Организация коррекционных занятий с обучающимися с низкой учебной мотивацией.

**Ожидаемые результаты реализации программы:**

1) повышение квалификации молодого педагога;

2) закрепление и успешная деятельность молодого педагога;

3)включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность.

Программа наставничества молодого специалиста должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.