**Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение**

**«Шопшинская средняя школа»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МОБУ «Шопшинская СШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.А.Абрамова

Приказ от 30.08.2023г. №01-03/48

**Программа наставничества**

**Сидоровой А.А.**

**с учителем-дефектологом**

**(молодым специалистом)**

**Евкуровой А.У.**

срок реализации программы 2023-2024г.

Оглавление

1. **Пояснительная записка**

Актуальность разработки программы наставничества

Цель и задачи программы наставничества

Срок реализации программы

1. **Содержание программы**

Основные участники программы и их функции

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями

Деятельность наставника

**3. План реализации программы**

**4. Ожидаемые результаты**

1. **Пояснительная записка**

**Актуальность разработки программы наставничества**

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.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Начинающим учителям 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.

В школе 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. Решением данных проблем может стать программа наставничества «Учитель-Учитель», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, электронным журналами.

**Целью наставничества является** разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по взаимоотношении наставника и наставляемого способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

- адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации;

- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников;

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей

профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

**Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

**2. Содержание программы.**

**Основные участники программы и их функции:**

Молодой специалист:

**Евкурова А.У.**

Специальность: учитель - дефектолог

Место работы: МОБУ «Шопшинская СШ»

Стаж работы: 5 лет

Квалификационная категория: первая

Наставник для молодого специалиста:

Педагог-наставник: **Сидорова А.А.**

Специальность: учитель начальных классов

Место работы: МОБУ «Шопшинская СШ»

Педагогический стаж: 14 лет

Квалификационная категория: первая

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **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 молодого специалиста.

● ***Наставник-предметник*** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).

4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

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

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

**Внутришкольный контроль:**

1.Обзорный контроль (проводится в начале учебного года. В первый месяц). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

2.Предупредительный контроль (проводится в после первого полугодия).

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

3.Повторный контроль (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

**Принципы наставничества**

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

**Требования, предъявляемые к наставнику**:

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

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

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

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

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

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

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

**Требования к молодому 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.

1. **План реализации программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Срок** | **Планируемые мероприятия** | **Результат** |
| Сентябрь | Изучение мотивации педагогической деятельности.  Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.  Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов  Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:  - составление рабочей программы по предмету;  - составление рабочей программы по внеурочной деятельности;  - работа с учебно- методической литературой;  Практическое занятие «Как вести классный (электронный) журнал».  Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. |  |
| Октябрь | Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.  Посещение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий молодым специалистом у педагога-наставника.  Структура урока в условиях реализации ФГОС.  Работа молодого педагога в ШМО.  Практическое занятие «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти». |  |
| Ноябрь | Педагогические проблемы молодого специалиста.  Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".  Методика проведения внеклассных мероприятий.  Посещение молодым специалистом занятий наставника. |  |
| Декабрь | Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога.  Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником.  Методическая разработка: «Мой первый урок».  Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся». |  |
| Январь | Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.  Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.  Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)  Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти. |  |
| Февраль | Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.  Знакомство с новыми цифровыми образовательными ресурсами.  Работа молодого педагога в ШМО  Посещение молодым специалистом занятий наставника. |  |
| Март | * Проектная деятельность учителя. Виды уроков.   Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся.  Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций». |  |
| Апрель | Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.  Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе».  Выступление по теме самообразования на ШМО.  Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста. | . |
| Май | Оформление документации. Составление отчета.  Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)  Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год.  Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год». |  |

**4. Ожидаемые результаты.**

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного

самостоятельность, ответственность, креативность, сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе

приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого актуальных в данной ситуации.

**Ожидаемые результаты Программы**

* Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
* Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
* Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
* Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
* Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

**Показатели эффективности внедрения Программы**

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

* Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
* Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
* Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
* Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
* Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
* Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

*В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:*

* Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
* Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

*Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:*

* Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
* Нормализация уровня тревожности;
* Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
* Повышение уровня самооценки наставляемого;
* Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
* Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.