**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа № 30» г. Михайловска**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рассмотрено  Руководитель кафедры  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ /  Протокол № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023г. |  | Утверждаю  Директор МБОУ СОШ № 30  г. Михайловск  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Ф.И. директора  Приказ № \_\_\_\_\_\_\_\_  от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г. |

**Программа наставника**

**Ветровой Е.А. учителя начальных классов по сопровождению молодого специалиста Остроушко М.А. учителя начальных классов на 2022– 2023 уч. год**

**Михайловск, 2023 г**

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – 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 2017 года.

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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. 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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, сложности при работе с родителями, ведением документации - вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих молодого специалиста. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать учеников предметами. То есть, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией ученого заведения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь. Начинающим педагогам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой опыт, а они при этом готовы были бы его принять.

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время обучение сотрудников образовательных организаций производится в рамках внедрения ФГОС. От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у молодых специалистов, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и беспрерывного личностного самосовершенствования.

Программа наставничества МБОУ «СОШ № 30» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

**Задачи:**

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций гимназии и с целью закрепления их в образовательной организации.

2)Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3)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.

4)Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога и качества обучения школьников.

**5)**Оценить результаты программы и ее эффективность.

**Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план кафедры учителей начальных классов составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.09 2024 года.

**Содержание программы**

1. **Психологические основы адаптации в системе образования**

Реализация этой части программы предусматривает оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога. Психологическим аспектом адаптации является принятие высокого социально-психологического статуса личности начинающего специалиста в педагогическом и ученическом коллективах.

***Планируемые результаты:***

Психолого-социальная адаптация предполагает успешность вхождения учителя в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Результативность психологического контакта с учениками и их родителями.

1. **Организация учебно-воспитательного процесса**

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение стажерами действующих государственных программ по предметам, знакомство с авторскими программами; посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом.

***Планируемые результаты:***

Активное включение молодого учителя в учебно-воспитательную работу с учащимися, вовлечение в экспериментальную работу школы, совместную разработку программ, грамотное применение государственных программ, соблюдение образовательного минимума, адаптация молодого специалиста в образовательном пространстве.

1. **Школьная документация в работе учителя**

Нельзя рассчитывать на то, что учреждения профессионального образования полностью подготовили студентов в этом направлении. Поэтому необходимо обратить на эту проблему пристальное внимание, с целью создания условий для нормативной деятельности молодого учителя.

***Планируемые результаты:***

Формирование действующей прямой и обратной связи управленческой информации, обеспечивающей своевременный обмен сведениями с целью упорядочения деятельности начинающего педагога и оказания ему своевременной коррегирующей помощи.

1. **Методическое сопровождение молодого учителя**

Важно научить начинающего учителя правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Совместно с молодым специалистом составлять план его профессионального развития (план самообразования); учить разрабатывать рабочую программу по предмету, составлять календарно-тематическое планирование, КИМы; рекомендовать необходимую для работы литературу.

***Планируемые результаты:***

Умение молодого специалиста систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать, с учетом индивидуальных особенностей своих учеников. Формирование опыта создания собственных методических разработок.

1. **Организация воспитательной работы в классе**

Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодого учителя организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

**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;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-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.

**Формы работы**

- индивидуальные консультации;

- посещение уроков;

- мастер-классы, семинары, открытые уроки;

- теоретические выступления.

**Основные виды деятельности**

* Организация помощи в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
* Привлечение к подготовке педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
* Посещение занятий молодого специалиста.
* Организация разработки молодым специалистом дидактического материала.

**Основные направления работы**

* Планирование и организация работы.
* Работа с документацией.
* Работа по самообразованию.
* Контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста.
* Психолого – педагогическая поддержка.

**План реализации мероприятий программы наставничества на 2022/23 учебный год**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Содержание мероприятий*** | | ***Формы и методы*** | ***Срок***  ***исполнения*** | ***Контроль*** |
| ***Работа по предмету*** | ***Работа с нормативной документацией*** |
| 1. Изучение ФГОС НОО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования, знакомство с УМК.  2. Оказание помощи в разработке рабочих программ, поурочных планов, технологических карт урока.  3. Практикум "Триединая цель урока и его конечный результат". | 1. Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, ООП НОО, план работы школы, документы строгой отчетности),  2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, ученические тетради, выставление оценок в дневники)». | Консультация, самообразование, совместная деятельность | Сентябрь | Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов. |
| 1. Диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста, диагностика пробелов в теоретических знаниях (анкетирование).  2. Подготовка к урокам, оказание методической помощи.  3. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.  4. Практическое занятие: «Как работать с ученически­ми тетрадями».  5. Оказание помощи в составление отчётности по окончанию четверти. | 1. Изучение документации об организации урочной и внеурочной деятельности.  2. Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти»  3. Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. | Наставничество, самообразование, посещение уроков | Октябрь | Контроль качества составления поурочных планов, технологических карт уроков,  выполнение единых требований к ведению и проверке тетрадей,  составления отчётности по окончанию четверти. |
| 1. Взаимное посещение уроков, анализ деятельности.  2. Практикум «Требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока». | Методика проведения современного урока. | Индивидуальная консультация, взаимная деятельность | Ноябрь | Контроль качества составления поурочных планов,  технологических карт уроков. |
| 1. Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».  2. Занятие: «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио). Виды диагностики результатов обученности». Совместная разработка макета портфолио ученика начальных классов.  3. Оказание помощи в подготовке и проведении консультаций к олимпиадам. | Составление отчётности по контрольным работам. | Наставничество, самообразование, посещение уроков. | Декабрь | Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий,  внеклассных  мероприятий. |
| 1. Беседа: «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности».  2. Практикум «Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся».  3. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС. | Методика проведения урока в соответствии с ФГОС II поколения. | Привлечение учителей МО.  Совместная работа.  Контроль. | Январь | Проверка выполнения программы. Посещение уроков.  Контроль ведения школьной документации. |
| 1. Занятие «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»  2. Практикум: «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися»  3. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС. | Изучение документов по ФГОС. | Консультативное занятие.  Практическая деятельность | Февраль | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. |
| 1. Оказание помощи в подготовке и проведении открытого урока.  2. Анализ портфолио наставника. Ознакомление с требованиями  и вариантами оформления профессионального портфолио.  3. Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда» | Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио. | Консультирова ние.  Совместная деятельность | Март | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.  Контроль ведения портфолио. |
| 1. Выступление молодого специалиста на МО. Методическая выставка достижений учителя.  2. Внедрение молодым специалистом результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы  3. Анкетирование: Профессиональные затруднения.  Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом.  4. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. | Изучение нормативных документов по составлению анализа деятельности учителя. | Практическая помощь, анкетирование,  посещение уроков | Апрель | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. |
| 1. Подведение итогов работы за год.  2. Подготовка характеристики молодого специалиста. | Отчет о результатах наставнической работы. | Наставничество | Май | Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы) |

|  |
| --- |
| **В течение года** |
| 1. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий.  2. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.  3. Изучение методической литературы по предмету.  4. Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ.  5. Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, МО, совещаниях и т. д.  6. Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, методике преподавания.  7. Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий. |