МУНИЦИПАЛЬНОЕ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №8

ИМЕНИ КАВАЛЕРА ТРЕХ ОРДЕНОВ СЛАВЫ В.И.КУРОВА

Г.НОВОУЗЕНСКА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

От № \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 413360,Саратовская область

На \_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.Новоузенск, ул.Московская, д.58

тел. (845 -62) 2-16-39

Эл.почта [novschool8@bk.ru](mailto:novschool8@bk.ru)

|  |  |
| --- | --- |
| РАССМОТРЕНО  на заседании МС  МОУ « СОШ № 8 им.В.И.Курова г.Новоузенска  Саратовской области»  (протокол № 1 от 28.08.2023г) | УТВЕРЖДЕНО  Директор  МОУ « СОШ № 8 им.В.И.Курова г.Новоузенска  Саратовской области»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Губина  28 «08» 2023 г |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Ф.И.О. , предмет (написать)

Оглавление

1. Пояснительная записка……………………………………………… 3
2. Цель и задачи программы……………………………………………...4
3. Этапы реализации программы…………………………………………5

4 . Формы и методы реализации программы…………………………….6-7

1. Ожидаемые результаты………………………………………………...8
2. Основные мероприятия…………………………………………………9-13

***Пояснительная записка***

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Работа с молодыми специалистами является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Включает в себя анализ наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей деятельности, а также эмоционального состояния по отношению к учащимся, коллегам и к процессу преподавания.

Наставничество молодого специалиста это становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств педагога.

Система наставничества призвана оказывать начинающему учителю профессиональную помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Создавать ситуации успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Программа наставничества призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Срок реализации программы: 3 года

# Цель и задачи программы

**Цель программы:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога для обеспечения эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу. Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, вовлечение их в трудовой процесс и общественную жизнь образовательной организации.

**Задачи программы:**

1. Обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
4. Развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на учителя обязанности по занимаемой должности.
5. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
6. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
7. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога, повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
8. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
9. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, усвоению лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, способствовать объединению и общению на основе школьных традиций.

# Этапы реализации программы

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников можно выделить четыре этапа:

***Первый этап****.* Анкетирование молодых специалистов в целях выявления первичных затруднений в профессиональном становлении.

***Второй этап****. С*оставление и реализация программы наставничества.

***Третий этап****.* Отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого специалиста, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

***Четвёртый этап****.* Оценка эффективности и результативности реализации Программы.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования для определения трудностей и проблем. Затем разрабатывается совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть надзирателем, поучающим молодого и неопытного учителя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, молодой специалист обсуждает с наставником свои профессиональные проблемы и получает от него реальную помощь.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

# Формы и методы реализации программы

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

**Деятельность наставника**

1-й этап – **адаптационный**. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет степень его умений и навыков, 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.

**Обязанности наставника:**

* знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого 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, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Обязанности молодого специалиста:**

* 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.

# Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

* включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность; активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности

(публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

* участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио у каждого молодого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и/или квалификационную категорию.

***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 школе.

***Основные мероприятия***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятие | Деятельность наставника | Результат работы |
|  | **1 год** | | |
| 1 | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста | Подбор / разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование). | Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста) |
| 2 | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации | Деятельность по изучению «Закона об образовании Р.Ф.», локальных актов школы. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, работа с электронным журналом. | Компетентность молодого специалиста в заполнении школьной документации. |
| 3 | Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым специалистом | Организация общения посредством электронной почты, социальных сетей. | Возможность постоянного взаимодействия и общения |
| 4 | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС | Открытые занятия, наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС (молодого специалиста) | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного подхода |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 5. | Освоение современных образовательных технологий | Планирование и организация мастерклассов наставника и педагогов школы. Организация работы по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий |
| 6. | Формирование позитивного имиджа педагога | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.  Практикумы по решению педагогических ситуаций. Привлечение к участию в общественных мероприятиях на уровне школы, города и оказание помощи | Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы. Активное участие молодых специалистов в общественной и культурной жизни школы, города, района, области |
| 7. | Мониторинг профессионального роста молодого специалиста | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста) |
| 8. | Определение технического задания | Разработка технического задания молодого специалиста *(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий*  *год)* | Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста) |
| 9. | Итоги реализации программы | Отчет наставника и молодого специалиста на  заседании методического объединения |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2 год** | | | |
| 1. | Моделирование воспитательной работы класса | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе *(проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)* Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.) | Самостоятельное оформление молодого специалиста школьной документации.  Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе. |
| 2. | Описание методической темы молодого специалиста | Оказание методической помощи наставником | Выбор методической темы молодого специалиста, освоение технологии работы над выбранной темой |
| 3. | Создание портфолио молодого специалиста | Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником. | Наличие портфолио молодого специалиста |
| 4. | Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников | Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 5. | Организация продуктивной деятельности | Разработка методических и дидактических материалов. | Дидактические и методические продукты |
| 6. | Проектирование уроков в контексте требований ФГОС | Организация самостоятельного проектирования урока молодого специалиста. Проведение бинарных и интегрированных уроков. Анализ и самоанализ уроков. | Компетентность молодого педагога в  проектировании и анализе урока системнодеятельностного типа |
| 7. | Мониторинг профессионального роста молодого специалиста | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста) |
| 8. | Определение технического задания | Разработка технического задания МС *(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий*  *год)* | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС (план профессионального становления молодого специалиста) |
| 9. | Итоги реализации программы | Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического объединения. |  |
| **3 год** | | | |
| 1. | Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам | Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы  воспитательной работы с классом.  Компетентность в оформлении школьной  документации. |
| 2. | Проектирование тематических классных часов в соответствии с планом воспитательной работы. | Организация и проведение практикумов по разработке классных часов. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе тематических классных часов. |
| 3. | Организация внеурочной деятельности | Организация и проведение практикума по разработке программы внеурочной деятельности. | Наличие программы внеурочной деятельности молодого специалиста. |
| 4. | Проектирование уроков внеурочной деятельности в контексте требований  ФГОС | Организация самостоятельного проектирования уроков внеурочной деятельности молодого специалиста. Анализ и самоанализ уроков. | Компетентность молодого педагога в  проектировании и анализе урока системнодеятельностного типа |
| 5. | Аттестация | Консультирование по оформлению документов | Аттестация на первую квалификационную категорию и/или на соответствие занимаемой должности |
| 6. | Методическая выставка достижений молодого специалиста | Оказание методической помощи | Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности. |
| 7. | Мониторинг профессионального роста молодого специалиста | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга |  |
| 8. | Итоги реализации программы | Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического совета. |  |