****

**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. 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: 2 года.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

* новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым специалистом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
* различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
* необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

**Актуальность**

 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. 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.

Программа должна помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

* вхождение в профессиональное образовательное пространство;
* профессиональное самоопределение;
* творческая самореализация;
* проектирование профессиональной карьеры;
* вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
* самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Основные принципы организации наставничества:

• Принцип уважения и доверия к человеку.

• Принцип целостности.

• Принцип сотрудничества.

• Принцип индивидуализации.

Параметры реализации программы

Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

* вхождение в профессиональное образовательное пространство,
* профессиональное самоопределение,
* творческая самореализация,
* проектирование профессиональной карьеры,
* вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
* самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

1. **Общие положения**

**Цель**:оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

**Задачи:**

1. Создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе;

2.Оказание методической и практической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно- воспитательной деятельности, в планировании и организации учебной деятельности;

3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании.

5. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

**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 (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

• участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;

• наличие портфолио у каждого молодого педагога;

• успешное прохождение процедуры аттестации.

**Ожидаемые результаты для наставника:**

• эффективный способ самореализации;

• повышение квалификации;

• достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**Ожидаемые результаты для образовательной организации**:

• успешная адаптация молодых специалистов;

• повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях.

Основные направления работы:

1.Работа с документацией.

2.Планирование и организация работы по предметам.

3.Планирование и организация воспитательной работы.

4.Работа по самообразованию.

5.Психолого-педагогическая поддержка.

6. Руководство и контроль за деятельностью молодого специалиста.

Виды деятельности в работе с молодым специалистом:

* Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
* Глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
* Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
* Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.

*1.Теоретическая готовность к практике преподавания:*

1) Уровень теоретической подготовки по предметам;

2)Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

*2.Методическая готовность к практике преподавания:*

1) Умение самостоятельно составлять план и конспект урока;

2) Умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;

3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;

4) Умение объективно оценивать ответы учащихся;

5) Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;

6) Умение использовать современные педагогические и здоровьесберегающие технологии;

7) Умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;

8) Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;

9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

*3.Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:*

1)Умение анализировать свою педагогическую деятельность;

2) Умение свободно общаться на уроке;

3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;

4) Наличие чувства уверенности в себе.

**1. Общие положения**

**Права и обязанности участников программы наставничества**

Права наставника:

1. Запрашивать необходимую для реализации программы документацию у куратора.

2. Консультироваться с куратором и более компетентными специалистами.

3. Вносить обоснованные коррективы в планы работы наставника и наставляемого, а также в программу наставничества в целом, согласовав их с наставляемым и куратором.

4. Выбирать наиболее эффективные приемы и средства обучения наставляемого.

5. Предлагать наставляемому участие в мероприятиях, подтверждающих овладение последним ИКТ-компетентностями.

6. Вносить предложения администрации образовательной организации о поощрении наставляемого за отличные достижения и продукты деятельности.

Права наставляемого:

1. Консультироваться с наставником вне плана программы взаимоотношений по мере необходимости и согласованию с последним.

2. Вносить обоснованные коррективы в план работы наставляемого, а также в программу наставничества в целом, согласовав их с наставником.

3. Выбирать наиболее эффективные приемы и средства обучения освоения программы наставничества.

4. Участвовать в конкурсном движении наставничества.

5. Участвовать в мероприятиях, подтверждающих овладение ИКТ- компетентностями.

**Обязанности наставника:**

1. Подбирать нормативные документы.

2. Разъяснять суть документов наставляемому.

3. Разрабатывать план реализации программы наставничества себе и наставляемому.

4. Подбирать адекватные приемы и средства освоения ИКТ- компетентностей наставляемым.

5. Тщательно соблюдать пункты плана реализации программы наставничества.

6. Неукоснительно исполнять текущие запросы от наставляемого.

7. Оценивать формируемые компетентности у наставляемого.

8. Информировать куратора о ходе реализации программы и ее результатах (по запросу куратора).

9. Составить отчет по окончанию программы наставничества.

10.Подготовить (разместить) информацию о реализации программы и ее результатах на сайте образовательной организации.

11.Контролировать наставляемого при разработке последнего медиапродукта.

 **Обязанности наставляемого:**

1. Тщательно соблюдать пункты плана реализации программы наставничества.

2. Неукоснительно исполнять текущий запрос от наставника.

3. Информировать наставника о ходе реализации программы и ее результатах (по запросу наставника).

4. Составить промежуточный (по запросу наставника) и итоговый отчет по выполнению программы наставничества.

5. Разработать медиапродукт по завершению программы наставничества.

**2.Организациянаставничества**

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 (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

* + 1. Адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
		2. стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемойдолжности);
		3. преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационнойдеятельности).

**Этап 1 (первый год)**

**Адаптация молодого специалиста**

***Цель*** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.

***Задачи****:*

* помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
* определить уровень его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества;
* выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
* создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
* развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

***Содержание деятельности:***

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

2. Посещение уроков молодого педагога.

3. Планирование и анализ деятельности.

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

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

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

***Ожидаемые результаты:***

* успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
* активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
* обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
* умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

**Этап 2 (первый-второй год). Профессиональное развитие молодого специалиста**

**Задачи**:

– сформировать навыки проектирования молодым специалистом содержания образования полного общего образования в рамках системно-деятельностного подхода (рабочие программы и др.);

– оказывать консультационную помощь в области предметной подготовки специалиста;

– создать условия для развития технологической культуры молодого специалиста (в том числе практической готовности в области применения активных приемов обучения);

– способствовать формированию у молодого специалиста целостных теоретических представлений о диагностике метапредметных и предметных, сформировать навыки организации мониторинга образовательных результатов;

– отработать навыки проектирования и реализации молодым специалистом современных типов уроков, в том числе в рамках дистанционного обучения;

–способствовать становлению умений обобщения собственного педагогического опыта, повышению конкурсной активности молодого специалиста.

**Ожидаемые результаты:**

– становление профессиональных навыков преподавания предметов в начальной школе;

– развитие психолого-педагогической культуры молодого учителя в рамках системно-деятельностной модели преподавания;

– обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

– совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

– использование в работе учителем новых педагогических технологий и различных форм мониторинга уровня предметных и метапредметных результатов учащихся.

**Этап 3 (второй-третий год). Развитие потенциала молодого специалиста**

**Задачи**:

– сформировать навыки проектирования молодым специалистом содержания рабочих программ в рамках системно-деятельностного подхода;

– оказывать консультационную помощь в области предметной подготовки специалиста;

– создать условия для развития технологической культуры молодого специалиста (в том числе практической готовности в области применения активных приемов обучения);

– способствовать формированию у молодого специалиста целостных теоретических представлений о диагностике метапредметных и предметных, сформировать навыки организации мониторинга образовательных результатов;

– отработать навыки проектирования и реализации молодым специалистом современных типов уроков, в том числе в рамках дистанционного обучения;

–способствовать становлению умений обобщения собственного педагогического опыта, повышению конкурсной активности молодого специалиста.

**Ожидаемые результаты:**

* становление профессиональных навыков преподавания предметов в начальной школе;
* успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
* активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
* обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
* умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

**ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ**

на 2022\2023 учебный год

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы. Формирование профессиональных умений и навыков у молодого педагога для успешного применения на практике.

**Задачи:**

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;

- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;

- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;

- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

- развивать потребности и мотивации у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Содержание деятельности:**

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

2. Посещение уроков молодого специалиста.

3. Посещение молодым специалистом уроков наставника.

4. Планирование и анализ деятельности.

5. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

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

7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.

8. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

9. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Календарный план работы на 2022-2023 учебный год**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Содержание** | **Сроки** | **Формаработы** | **Другиеучастники** | **Анализрезультата** |
| Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. | сентябрь | Беседа |  |  |
| Изменения в нормативно – правовой базе школы (программы, методические записки), план-график учебной деятельности; | сентябрь | Инструктаж | МетодистРуководитель ШМО |  |
| Час общения «Основные проблемы молодого учителя». Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы. Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей». Мастер- ­класс «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе». | сентябрь | Практическое занятие | психолог |  |
| Изучение инструкций: «Как вести электронный журнал, мониторинг физического развития» | сентябрь | Практическое занятие |  |  |
| Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. Самоанализ уроканаставником. | Октябрь-декабрь | Практическое занятие |  |  |
| Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы посамообразованию; | Октябрь-декабрь | Беседа | МетодистРуководитель ШМО |  |
| Консультация «Деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы». Час психолога. «Проблемы дисциплины на уроках». Практикум по решению педагогических ситуаций | октябрь | Консультации.Практическое занятие | Учителя ШМО начальных классов |  |
| Разработка поурочныхпланов | Октябрь-декабрь | Практикум по темам |  |  |
| Посещение молодым специалистом уроков учителей в рамках школьного семинара по формированию естественно-научной грамотности | декабрь | Школьный семинар | Учителя ШМО начальных классов |  |
| Консультация «Современный урок: структура и конструирование». Практическое занятие «Анализ урока. Виды анализа». | Октябрь-декабрь | Практическое занятие |  |  |
| Работа со школьной документацией; Обучение составления отчетности по окончании четверти; | октябрь | Практическое занятие |  |  |
| Посещение молодым специалистом уроков математики учителей-стажистов в рамках декады математики. | ноябрь | Декада математики | Учителя ШМО начальных классов |  |
| Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся; | январь | Круглый стол |  |  |
| Содержание формы и методы работы педагога с родителями. Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока». | январь | Беседа |  |  |
| Современный урок и егоорганизация; | февраль | Практическое занятие |  |  |
| Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности | март | Беседа |  |  |
| Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения вколлективе; | март | Анкетирование.Практическое занятие |  |  |
| Учусь строить отношения. Анализпедагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; | апрель | Тренинг |  |  |
| Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по темесамообразования); | апрель | Консультации |  |  |
| Подведение итогов работы, методическая выставка достижений молодого учителя. Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знанийучащихся; | май | Беседа |  |  |
| Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания» | май | Круглый стол |  |  |