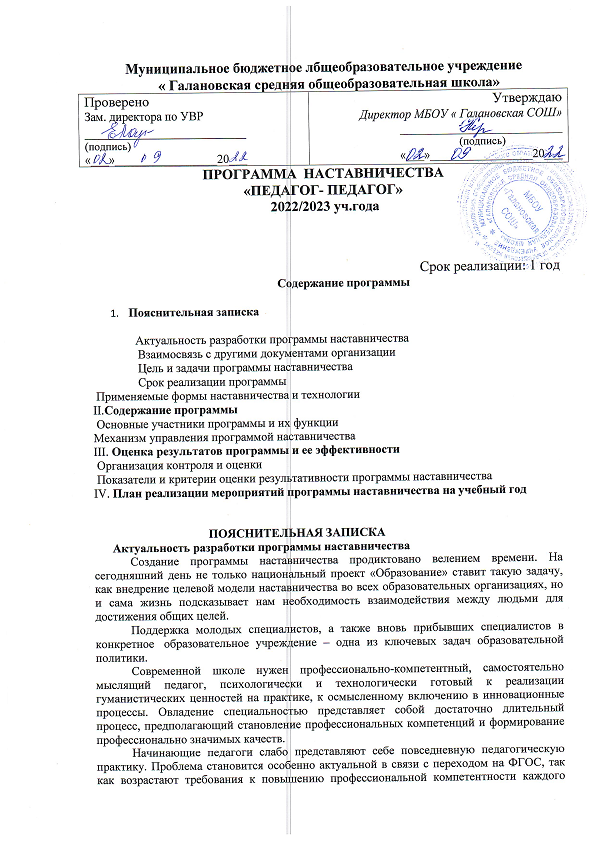
****

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, молодого 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,а также молодым руководителям. 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.

Данная программа актуальна для нашей школы, так как у нас работает новый руководитель.

**Взаимосвязь с другими документами организации**

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами  школы: АООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным  электронным журналами и журналом по технике безопасности,  планом социально-психологической службы. Планом работы школы.

**Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества 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 специалистов, проживающих на территории РФ.

**Задачи:**

1) Улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

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 школьников.

4) Ослеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого  педагога.

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

**Срок реализации программы**

Данная программа наставничества   рассчитана на 1 год.   Срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания  1.09 2023 года.

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей  школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуации в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации,  если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная  служба  медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

**II.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**2.1 Основные участники программы и их функции**

**Наставляемые:**

**1) Сергеева Н.В.**Молодой директор, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией работы учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, родителями.

**Наставник для молодого специалиста: Машкова И.Ю.**

.

**2.2. Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками**: **«опытный педагог – молодой специалист»,** классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

***Обязательность*** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

***Индивидуальность*** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

***Непрерывность*** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

***Эффективность*** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**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 с содержанием структуры работы школы;

 -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 и методы работы с молодыми и новыми специалистами**:  беседы;  собеседования;  тренинговые занятия;  встречи с опытными учителями;  открытые уроки, внеклассные мероприятия;  тематические педсоветы, семинары;  методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков;  анкетирование, тестирование;  участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;  прохождение курсов.

**III.ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник .

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля**и**итогового контроля.**

**Текущий контроль и итоговый контроль**будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании ШМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

**IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.**

- Измеримое улучшение показателей МБОУ « Галановская СОШ» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

-Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникации на основе партнёрства;

- Появление собственных продуктов педагогической деятельности школы, (ЦОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - 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 и профессии.

**Среди оцениваемых результатов:**

● повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

● рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;

● качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;

● сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

    ● рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**План работы**

**педагога-наставника, заместителя директора  Машковой Ирины Юрьевны**

**с молодым специалистам: директором Сергеевой Натальей Викторовной**

**на 2022-2023 учебный год**

***Цель***- создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и **организация помощи с коллекттивом.**

***Задачи****:*

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

***Содержание деятельности:***

1. Диагностика затруднений молодого директора 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

**Мероприятия**

**по планированию, организации и содержанию деятельности**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Содержание мероприятий*** | | | | ***Конт-роль*** |
| ***Работа по предмету*** | ***Воспитательная работа*** | | ***Работа с нормативной документацией*** |
| ***Сентябрь*** | | | | |
| 1.Изучение ФГОС НОО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования.  2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.  3. Практикум " Цель урока и его конечный результат".  4.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.  **Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию**  Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы **;**  Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей | 1.Изучение плана  воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса.  2. Консультации по вопросу возрастных особенностей школьников. | | 1.Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, АООП, план работы школы на 2022-2023 уч. год, документы строгой отчетности),  2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)» | Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов. |
| ***Октябрь*** | | | | |
| Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.   Совместная разработка планов-конспектов уроков  Взаимопосещение уроков с последующим анализом. | Занятие: «Методика проведения урока  «Слагаемые успешности урока»  « Основные требования к современному уроку»   «Факторы, которые влияют на качество преподавания» | 1.Изучение документации о проведении уроков.  2.Практическое занятие: «Выполнение единых требований к проведению уроков».  «Типы и формы уроков» | | Контроль качества составления поурочных планов.  Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. |
| ***Ноябрь*** | | | | |
| 1.Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».  2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС. | Практикум: «Совместная разработка внеклассного мероприятия» | | 1.Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти»  2.Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. | Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий. |
| ***Декабрь*** | | | | |
| 1.Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности»  2.Практикум «Формы и методы работы на уроке». | 1.Тренинг: «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций». | | 1.Составление аналитических  справок. | Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации. |
| ***Январь*** | | | | |
| Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время  Дефектологические занятия. Оказание помощи в подготовке и проведении занятий в соответствии с требованиями ФГОС. | Анализ различных стилей педагогического общения | | Смообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. | Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока) , |
| ***Февраль*** | | | | |
| 1. Практикум:. Методы активизации познавательной деятельности учащихся. 2.Видеоуроки. | 1.Индивидуальные беседы с родителями  Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неѐ» | | 1. Изучение документов по ФГОС. | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. |
| ***Март*** | | | | |
| 1. Организация индивидуальной работы с учащимися на уроках и занятиях. | 2. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»; «Анализ различных стилей педагогического общения». | | 1.Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио. | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.  Контроль ведения портфолио |
| ***Апрель*** | | | | |
| 1. Составление и разработка технологических карт к урокам. | Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями». | | Составление итоговых тестов для проверки. | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. |
| ***Май*** | | | | |
| 1.Подведение итогов работы за год.  2.  Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год. | 1.Оказание помощи отчета о работе. | | 1. Отчет о результатах наставнической работы. Оформление и заполнение отчетной документации учителя физкультуры и учителя-дефектолога | Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы) |