

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Чигашетская ООШ (филиал Почетской СОШ)**

СОГЛАСОВАНО
На методическом совете
Протокол № 3 02.09.2023год

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
Ю.В.Терентьев
Приказ №от « 02.09» 2023 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2023-2026 уч.**

**Составители: Заремба О.Г
Ануфриева М.А**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества Чигашетской ООШ создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. 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 педагогом 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.

Решению этих стратегических задач кадровой политики будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в Чигашетскую ООШ получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Актуальность

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды .

Основные задачи наставничества:

- Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
- Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
- Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- личной примерности наставника
- доброжелательности и взаимного уважения;
- согласованности содержания работы наставника
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Основные виды деятельности:

- Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
- Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимо-посещений
- Планирование и анализ педагогической деятельности
- Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во вне-учебное время.
- Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
- Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
- Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Срок реализации программы 3 года

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей Чигашетской школы целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- планирование деятельности молодого специалиста**
- консультирование молодого специалиста**
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Сентябова Т.И, Сотникова В.М. имеющие малый опыт работы – от 1 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса.

Наставники: Ануфриева М.А. Заремба О.Г.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- 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;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста,
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, 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.

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.

Тематическое планирование .

Содержание задачи	Этапы.		
	1-адаптационный	2-проектировачный	3-рефлексивный
	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога. Провести опрос, анкетирование	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным

Формы работы	индивидуальная	индивидуальная коллективная	индивидуальная коллективная групповая
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в "Школе молодого учителя" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование анкетирование, двойное наставничество	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

-наставники - участники программы;

Виды контроля работы молодого специалиста.

В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме.

Его **цель** – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение **фронтального контроля**, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и , как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

План работы наставляемого с наставником

Сентябрь	Беседа: Ближайшие и перспективные планы школы. Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты) Анкетирование, выявление проблем,
Октябрь	Составление плана урока. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника . Самоанализ урока наставником; Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.
Ноябрь	Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; Занятие: Современный урок и его организация;
Декабрь	Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы; Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;

Январь	<p>Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы.</p> <p>Анализ и самоанализ урока;</p> <p>Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе" Технология «4К»</p>
Февраль	<p>Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё;</p> <p>Анализ педагогических ситуаций</p> <p>Практикум «Финансовая грамотность»</p> <p>Составить ИОМ по дефицитам.</p>
Март	<p>Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования)</p> <p>Продвижение по ИОМ</p>
Апрель	<p>Выступление молодого специалиста на ШМО.</p> <p>Проба –современный урок с самоанализом</p> <p>Методическая копилка- достижений учителя; участие.</p>
Май.	<p>Анкетирование:</p> <p>Анализ процесса адаптации молодого специалиста:</p> <p>Составление плана работы на следующий год на основе увиденных дефицитов.</p>

