**План работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими**

**педагогами МБОУ «Средняя школа №1»**

**г. Рославля Смоленской области**

**на 2023-2024 учебный год**

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ «Средняя школа №1» 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 МБОУ «Средняя школа №1».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «Средняя школа №1» 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 МБОУ «Средняя школа №1» 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 знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «Средняя школа №1» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью наставничества является** успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

* 1. 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;
	2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
	3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
	4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
	5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МБОУ «Средняя школа №1» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому 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.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Средняя школа №1» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества **«Учитель – учитель».**

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

Основные виды деятельности:

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

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

* + Индивидуальное консультирование
	+ Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

1. й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации
2. й этап – основной (тренировочный).Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.
3. й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества

* + Добровольность
	+ Гуманность
	+ Соблюдение прав наставляемого специалиста
	+ Конфиденциальность
	+ Ответственность
	+ Искренне желание помочь в преодолении трудностей
	+ Взаимопонимание
	+ Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

* 1. **Основные участники программы и их функции.** **Наставляемые и наставники:**
		1. **Наставник:** Карпова Алла Васильевна - учитель русского языка и литературы.
		2. **Наставляемый:** **Бабурина Светлана Андреевна -** учитель русского языка и литературы. Опыт работы 1 год.

 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 наставляемому 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
	1. 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.

* 1. Организация контроля и оценки

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

* администрация организации - участников;
* наставники - участники программы;

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование мероприятия/виды деятельности по егоподготовке и организации | ответственные |
| Август |
| 1. | Изучение и систематизация документов и материалов попроблеме наставничества | Администрацияшколы |
| 2. | Подготовка нормативной базы реализации программынаставничества | Администрацияшколы |
| Сентябрь |
| 3. | Информирование педагогов программы наставничества | о возможностях и целях | Зам.директора УВР | по |
| 4. | Выбор форм и программ наставничества исходя изпотребностей школы. Обучение наставников. | Зам.директораУВР | по |
| 5. | Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемогоспециалиста. | Учитель -наставник |
| 6. | Составление и утверждение индивидуального плана | Зам.директора по УВРУчитель-наставник |
| 7. | Беседа: Работа с УМК.Структура урока и методика преподавания русского языка и литературы.Структура уроков и методика преподавания в начальныхклассах. | Учитель -наставник |
| 8. | Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи | Учитель -наставник |
| Октябрь |
| 9. | Беседа: организация индивидуальных занятий сразличными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности | Учитель-наставник |
| 10. | Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование . | Зам.директора по УВРУчитель наставник |
| 11. | Работа Наставляемого в ШМО. Определение темысамообразования. | Руководитель ШМОУчитель -наставник |
| 12. | Консультация: Организация индивидуальнойкоррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений. | Учитель-наставник |
| 13. | Консультация по текущим проблемам реализации рабочихпрограмм | Учитель -наставник |
| 14. | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | Зам.директораУВР | по |
| Ноябрь |
| 15. | Беседа «Педагогические специалиста» | проблемы наставляемого | Зам.директора по УВРУчитель -наставник |
| 16. | Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС | Учитель -наставник |
| 17. | Консультации | Учитель -наставник |

|  |
| --- |
| Декабрь. |
| 18. | Корректировка индивидуального плана работы наставникас наставляемым лицом | Учитель -наставник |
| 19. | Консультация: Качественная рефлексия урока | Учитель -наставник |
| 20. | Консультация: Здоровьесберегающие технологии | Учитель -наставник |
| 21. | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | Учитель -наставник |
| Январь |
| 22. | Посещение молодым специалистом открытых занятийнаставников и коллег | Учителя ШМО |
| 23. | Консультация: Работа на электронных образовательныхплатформах | Учитель -наставник |
| Февраль |
| 24. | Беседа. Портфолио ученика | Учитель -наставник |
| 25. | Консультация .Виды уроков. | Учитель -наставник |
| 26. | Участие в конкурсах профессионального мастерства |  |
| Март |
| 27. | Текущие проблемы организации учебно – воспитательного процесса | Зам.директора по УВРУчитель -наставник |
| 28. | Беседа: Корректировка рабочих программ | Учитель -наставник |
| 29. | Открытое занятие наставляемого специалиста. | Наставляемыйспециалист |
| Апрель |
| 30. | Практикум «Мой первый шаг педагогическойдеятельности» (выступление на ШМО по теме самообразования. | Наставляемый специалист |
| Май |
| 31. | Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица | Учитель –наставникНаставляемый специалист |
| 32. | Перспективное планирование на основе мониторингапедагогических затруднений Наставляемого лица | Учитель –наставник |

**Наставник: Карпова Алла Васильевна \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Наставляемый: Бабурина Светлана Андреевна \_\_\_\_\_\_\_\_\_**