Утверждаю

Директор МБОУ СОШ №4

Бондарев В.Г.

**Программа наставничества («учитель – учитель»)**

**2021-2022 учебный год**

Составитель:

Рудая М.П., учитель русского языка и литературы

МБОУ СОШ №4 г. Миллерово Ростовской области

2021

**Пояснительная записка**

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики МБОУ СОШ.№4

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи сведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности. Решению стратегических задач кадровой политики МБОУ СОШ№4 будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

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

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации. Срок реализации программы: 1 год

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

**Основными задачами наставничества** являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;

- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;

- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

**Содержание деятельности**:

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

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям). 4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

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

6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:**

§ 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.

**Принципы наставничества**

§ добровольность;

§ гуманность;

§ соблюдение прав молодого специалиста;

§ соблюдение прав наставника;

§ конфиденциальность;

§ ответственность;

§ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

§ взаимопонимание;

§ способность видеть личность.

**Ожидаемые результаты реализации программы наставничества**. 1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3. Наставляемые лица 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.

**Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются**:

§ повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству 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 группах, с которыми работает Наставляемое лицо;

§ сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

§ рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

**Планируемые мероприятия реализации программы наставничества**

**Сентябрь**

Инструктаж:

§ Нормативно – правовая база МБОУ СОШ №4 (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.

§ Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.

Беседа:

§ Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.

§ Работа с УМК. Методической литературой.

§ Структура урока. Конспект урока.

§ Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.

§ Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.

§ Профессиональные дефициты молодого педагога. Профессиональный запрос на КПК

. Консультации:

§ Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.

§ Технологическая карта урока.

§ Рабочая программа воспитательной работы МБОУ Советинская СОШ. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).

Практическое занятие:

§ Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности: - составление рабочей программы по предмету; - составление рабочей программы ВУД, ДО; - работа с учебно- методической литературой; § Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.

§ Разработка технологической карты урока.

**Октябрь**

Беседа

§ Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.

§ Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы.

§ Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

§ Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД, ДО (еженедельно). § Лучшие традиции школы.

§ Работа молодого педагога в ШМО.

§ Определение темы по самообразования.

Консультации:

§ Взаимодействие учителя –предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний. § Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличие классного руководства).

§ Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ. § Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.

§ Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.

§ По текущим проблемам реализации рабочих программ.

Практическое занятие:

§ Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС.

§ Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.

§ Участие в муниципальной программе наставничества.

§ Посещение уроков молодого педагога.

**Ноябрь**

Беседа:

§ Педагогические проблемы молодого специалиста.

§ Участие в общественной жизни школы.

Консультации:

§ Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.

§ Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности МБОУ СОШ №4

§ Дифференцированное обучение.

§ Критериальная оценка знаний обучающихся. Практическое занятие: § Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".

§ Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей – стажистов.

§ Посещение уроков молодого педагога.

**Декабрь**

Беседа:

§ Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.

§ Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога)

Консультации:

§ Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;

§ Эффективность реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличие классного руководства). § «Здоровье сберегающие технологии».

§ Качественная рефлексия урока.

Практическое занятие:

§ Методическая разработка: «Мой первый урок».

§ Подготовка к декаде молодого учителя.

§ Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

§ Посещение уроков молодого педагога. \

Круглый стол:

«Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика»

**. Январь**

Консультации:

§ Личностно –ориентированное обучение. Дифференциация образования.

§ Олимпиадное движение школьников.

§ Портфолио ученика.

Практикум:

§ ***участие в конкурсе «Учитель года» в номинации «Дебют»***

§ Посещение уроков.

**Февраль**

Практикум:

§ Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

Консультации

§ «Проектная деятельность учителя».

§ Виды уроков.

§ Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.

**Март**

Консультации:

§ Текущим проблемы организации УВП.

§ Корректировка рабочих программ.

§ «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»;

Практикум:

§ Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

§ Открытое занятие молодого специалиста.

§ Тематические мастер – классы.

**Апрель**

Практикум: «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление молодого специалиста на ШМО по теме самообразования)

**Май**

Круглый стол в кабинете директора:

«От молодого специалиста к успешному педагогу»: - отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица; - перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица

Практикум:

§ Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.

§ Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2021-2022 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.

§ Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Консультации:

Разработка рабочих программ на 2022-2023у