**МУНИЦИПАЛЬНОЕ  ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«НЕКЛЮДОВСКАЯ СРЕДНЯЯ  ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  ИМЕНИ ГЕРОЯСОВЕТСКОГО СОЮЗА ВАСИЛИЯ АЛЕКСАНДРОВИЧА РУСАКОВА»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Согласовано  заместитель директора по УВР  \_\_\_\_\_\_\_\_Бурвоа Л.Ю.    «\_\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ » 20\_\_ г. | Утверждено:  Врио директора:  \_\_\_\_\_\_\_\_  Миронова А.Ю.    «\_\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

**ПРОГРАММА**

**наставничества над молодым специалистом**

**Наставник:** учитель

**Молодой специалист:** учитель

**Разработала:** учитель

20\_\_-20\_\_\_ учебный год

**Пояснительная записка**

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.

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.

**Актуальность**

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы   из-за   отсутствия   необходимого   опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

**Наставничество —**одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

**Наставничество в образовании**— форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

**Параметры реализации программы**

        Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1.      вхождение в профессиональное образовательное пространство,

2.      профессиональное самоопределение,

3.      творческая самореализация,

4.      проектирование профессиональной карьеры,

5.      вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

6.      самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

**1.      Общие положения**

**Цель  программы**:  организация  наставничества        с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении.

**Задачи программы**:

         обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;

         дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;

         повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;

         развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;

         повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно— воспитательного процесса в образовательном учреждении;

         создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

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

         **планирование        деятельности молодого специалиста**(определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

         **консультирование молодого специалиста**(знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;

         **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.

**Основной подход**в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

**Сроки реализации программы: 1 год**

**Организационные основы наставничества**

1.  Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

2.  Руководство        деятельностью        наставников        осуществляют        заместитель директора по методической работе, методист.

3.  Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

**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;

    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; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

    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.

**Виды контроля работы молодого специалиста**.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. 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 всего года работы проводится ***предупредительный контроль***. Его цель — выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

**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;

     обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;

     совершенствованию        методов        работы        по        развитию        творческой        и самостоятельной деятельности обучающихся;

     использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

**2. Организация наставничества**

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:

         адаптация        (освоение        норм        профессии,        её        ценностей,        приобретение автономности);

         стабилизация        (приобретение        профессиональной        компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

         преобразование        (достижение        целостности,        самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

**Сведения о молодом специалисте**

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О |  |
| Образование и учебное заведение |  |
| Специальность по диплому |  |
| Должность |  |
| Стаж работы |  |
| Кв. категория |  |

**Сведения о наставнике**

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О |  |
| Образование и учебное заведение |  |
| Специальность по диплому |  |
| Должность |  |
| Стаж работы |  |
| Кв. категория |  |

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

**НА 20\_\_-20\_\_ 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 и посещение уроков молодым специалистом.

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 учителя.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

— успешная адаптации начинающего 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 инновационных педагогических технологий.

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые мероприятия** | **Срок исполнения** |
|       Беседа: «Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы».        Инструктаж: «Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы».        Практическое занятие: «Планирование и организация работы по предмету» (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование).        Изучение инструкций: «Как вести электронный журнал, мониторинг физического развития». | август- сентябрь |
|       Посещение молодым специалистом уроков учителя — наставника. Самоанализ урока наставником.        Самообразование — лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.        Практикум по темам «Разработка поурочных планов».        Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. | Октябрь-  ноябрь |
|       Методические        разработки: требования  к  анализу        урока        и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.        Занятие: «Работа        с        школьной        документацией.        Обучение составлению отчетности по окончанию четверти».        Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.        Занятие: «Современный урок и его организация».        Практикум: «Разработка олимпиадных заданий». Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. |
|       Беседа: «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности». | декабрь |
|       Индивидуальная беседа: «Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся».        Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». | январь | |
|       Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы*.*        Посещение        уроков        молодого        учителя        с        целью        выявления затруднений, оказания методической помощи.        Посещение открытого урока  молодого учителя-коллеги        с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.        Практикум: «Современные        образовательные        технологии, их использование в учебном процессе». | февраль | |
|       Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).        Беседа: «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала». | март | |
|     Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования);      Беседа: «Содержание        формы        и        методы        работы        педагога с родителями». | апрель | |
|       Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.        Анкетирование: «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе».        Анкетирование: «Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником».        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. | май | |