**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Костровская средняя общеобразовательная школа» Рыльский район Курская область**



**Программа наставничества**

**«Путь к успеху»**

**Педагог – наставник**

**Колоколова Людмила Владимировна,**

**учитель начальных классов,**

**первая квалификационная категория**

**2023 год**

**Пояснительная записка**

**Актуальность разработки программы наставничества**

В условиях инновационного подхода системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной направленности.

Начальный этап вхождения молодого педагога в профессию является важным  для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, не разочаруется  ли в выборе профессии, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты - сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной. Помочь ему в этом может опытный наставник.

К. Д. Ушинский считал, что, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы.

**Наставничество** – это постоянный диалог, межличностная коммуникация , это одна из наиболее эффективных форм  адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности, поддержка молодого педагога, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению.

Суть наставничества заключается в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому педагогу, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

**Форма наставничества «учитель – учитель»**

«Со мной работали десятки молодых  
педагогов. Я убедился, что как бы человек  
успешно не закончил педагогический вуз, как  
бы он не был талантлив, а если не будет  
учиться на опыте, никогда не будет хорошим  
педагогом, я сам учился у более старых  
педагогов...»  
А.С. Макаренко

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

**Участники программы наставничества:**

**Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высокимуровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

**Наставляемый -**  молодой специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

**Куратор** - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.  
Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

**Цели наставничества:**

- создание условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях конкретной школы и повышения уровня его профессиональной компетентности;

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

**Задачи:**

- помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации;

- выявить затруднения в педагогической практике, оказать методическую помощь;

- способствовать развитию профессионального мышления и готовности к  
инновационным преобразованиям;

- создать условия для развития профессиональной компетентности молодого специалиста;

- обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации;

- развивать потребности у молодого специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;

**Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:**

- Конституция Российской Федерации;

- Гражданский кодекс Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г.№ 1054-р);

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**Срок реализации программы: 1 год**

**I этап адаптационный – август - сентябрь 2022 года;**

- определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста;

- определение целей взаимодействий наставника и наставляемого;

- знакомство с требованиями к организации учебного процесса;

- выстраивание отношений взаимопонимания и доверия;

- знакомство с требованиями к организации учебного процесса.

**II этап практический - сентябрь 2022 года – май 2023 года;**

- реализация индивидуального плана профессионального развития молодого педагога;

- осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога;

- помощь в выстраивании собственной программы самосовершенствования.

**III этап аналитический - май 2023 года;**

- определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей;

- проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога.

**Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом**

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- «Круглый стол» (решение проблемы профессиональной адаптации педагога);

- вечера вопросов и ответов (сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам);

- педагогические конференции (обмен опытом между опытными педагогами и молодым педагогом);

- педагогический семинар (работа по расширению знаний молодого педагога обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми и родителями);

- групповые дискуссии (рассмотрение конкретных педагогических ситуаций,  
пережитых молодым педагогом);

- практические занятия (выработка и закрепление педагогических умений и навыков для повышения профессионализма молодого педагога).

**Нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с молодыми педагогами**

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют новые нетрадиционные или интерактивные методы и формы работы с молодыми педагогами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на более высокую квалификационную категорию, тем самым повышают свой профессионализм.

**Технология сотрудничества** - учиться вместе, а непросто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи коллег;

**Коучинг** - активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности;

**Кейс – метод** – педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики;

**Технология открытого пространства** – создание демократической атмосферы, равенство возможностей;

**Квик-настройка** - нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает!

**Мастер-класс (практикум)** - знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками;

**Принципы наставничества**

**Основными принципами работы с молодыми 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.

**Оценка результатов программы и ее эффективности**

**Ожидаемые результаты:**

**для наставляемых педагогов:**

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;

- создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;

- успешное прохождение процедуры аттестации.

**для наставника:**

-  достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет директор школы.

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

**Текущий контроль** будет происходить1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на заседании МО, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

**Итоговый контроль будет происходить** на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества на основании таблицы результативности программы наставничества за текущий год, а так же рефлексивного самоанализа молодого педагога.

**План реализации мероприятий программы наставничества на 2022/23 учебный год**

**Ожидаемые результаты:**  результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание** | **Рассматриваемые вопросы** | **Сроки** | **Ответственный** |
| 1. | Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.  Беседа: «Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы».  Инструктаж: «Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы». | Проведение анкетирования.  Знакомство с наставником.  Обсуждение и выбор темы по самообразованию. | Август-сентябрь | Заместитель директора по учебной работе, руководитель МО учителей начальных классов, наставник |
| 2. | Составление плана работы молодого специалиста.  Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.  Семинар классных руководителей | Изучение нормативных правовых документов об организации образовательного процесса.  Ведение документации.  Основные этапы организации урока. | Сентябрь - октябрь | Руководитель МО, наставник |
| 3. | Практикум «Контрольно-оценочная деятельность на уроке.   Использование рефлексии в образовательном процессе. Самоанализ урока» | Оценка и отметка как средства взаимодействия на ученика. Последовательность в действиях учителя*.* Использование рефлексии в образовательном процессе.  Методика определения результативности урока*.* | Ноябрь | Руководитель МО, наставник |
| 4. | Педагогический семинар: «Современный урок. Требования к организации» | Учитель в классе и проблемы дисциплины.  Искусство педагогического общения с учащимися.  Разрешение конфликтных ситуаций в ходе образовательного процесса. | Декабрь | Заместитель директора по учебной работе, руководитель МО, наставник |
| 5. | Педагогическая конференция: «Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия».  Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». | Умение проводить самоанализ. | Январь | Наставник |
| 6. | Знакомство с новинками педагогической, психологической и методической литературы.  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" | Анализ мероприятий моло**д**ых учителей. | Февраль | Наставник, Зам. директора по УВР, руководитель МО |
| 7. | Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе».  Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. | Посещение уроков молодых специалистов по графику.  Анализ уроков. Самоанализ | Март | Руководитель МО, наставник |
| 8. | Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.  Тренинг «Как провести родительское собрание». | Структура родительского собрания.  Форма проведения родительского собрания. | Апрель | Психолог, наставник |
| 9 | Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.  Посещение и взаимопосещение уроков  Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами | Посещение уроков молодого специалиста. Анализ урока. Самоанализ. | В течение года | Руководитель МО, наставник |
| 10 | Круглый стол «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Подведение итогов работы за 1 полугодие.  Круглый стол «Мои личные победы». | Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. | Апрель | Руководитель МО, наставник |
| 11 | Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР |  | Ежемесячно | Руководитель МО, наставник, |
| 13 | Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения уровня готовности учителя к работе в условиях школы | Посещение уроков по графику. | В течение года | Наставник |
| 14 | Подведение итогов работы за год.  Анкетирование молодых специалистов на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности.  Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя. | Подведение итогов работы за год.  Диагностика педагога (заполнение карты оценки квалификационного уровня молодого учителя). | Май | Заместитель директора по учебной работе,  наставник, руководитель МО |

**Заключение**

Во все времена культура и образование сохранялись, транслировались и возрождались в новых условиях за счет людей, внутренний нравственный "стержень" которых был сильнее сиюминутных обстоятельств окружающего быта. И этими людьми всегда были  учителя - наставники.

Именно правильно **с**планированная работа педагога-наставника помогает молодому педагогу достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать. Поможет преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии и стать настоящим Учителем.

