****

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность разработки программы** наставничества продиктована велением времени. Президент Владимир Путин официально объявил 2023 год в России Годом педагога и наставника. Как отмечается в президентском указе, решение принято в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе тех, кто ведет наставническую деятельность.

Программа наставничества разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, Положение о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 46 с УИОП от 03.12.2021 № ш46-13-1476/1.

Поддержка молодых специалистов в конкретное  образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, 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 деятельности.

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

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми лицами («методист-молодой педагог», «педагог-наставник-молодой специалист») на уровне образовательной организации. Отличительной особенностью является привлечение педагогов-психологов для реализации программы.

**Цель программы:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**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.

**Ожидаемые результаты:**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания молодых специалистов;

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую деятельность;

- организация эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов;

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

-создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста  методических практик молодого специалиста.

Основными **принципами** работы с наставляемыми 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.

**Формы и методы работы с молодыми специалистами**: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

**Организация контроля и оценки**

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации несет заместитель директора по УВР, методист.

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Описание проблемы**

При проведении беседы и диагностического исследования с молодым специалистом Захаровой Л.А.были выявлены **следующие проблемы:**

1. Составление КТП при планировании рабочей программы по ФГОС;
2. Работа с электронным журналом;
3. Молодой специалист не знает локальные акты ОУ;
4. Педагог не знаком со школьной отчетностью,

С сентября по ноябрь мною были посещены уроки Лилии Алексеевны, проведены подробные анализы уроков и даны рекомендации к проведению уроков. При посещении уроков выявлены следующие **проблемы:**

1. Проблемы с конструированием урока, составлением технологической карты урока;
2. Проблемы с самоанализом уроков;
3. Педагог не в полной мере владеет активными методами урока, современными педагогическими методами проведения урока;
4. Не владеет дифференцированным подходом к учащимся;
5. Не может поставить дисциплину на уроках.

На основании выявленных проблем, совместно с молодым специалистом был составлен план работы на 2022-2023 учебный год.

**Методы исследования**

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

**Результаты**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

**Планируемые мероприятия по реализации программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации | ответственные |
| Август | | |
|  | Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества | Администрация школы |
|  | Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества | Администрация школы |
| Сентябрь | | |
|  | Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества | Зам. по УВР |
|  | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников. | Зам по УВР |
|  | Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста. | Учитель -наставник |
|  | Составление и утверждение индивидуального плана(прог работы Наставника с Наставляемым лицом | Зам. По УВР  Учитель-наставник |
|  | Беседа : Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС | Учитель -наставник |
|  | Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи | Учитель -наставник |
| Октябрь | | |
|  | Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности | Учитель-наставник |
|  | Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование . | Зам. по УВР  Учитель наставник |
|  | Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования. | Руководитель ШМО  Учитель -наставник |
|  | Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений. | Учитель-наставник |
|  | Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ | Учитель -наставник |
|  | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | Зам. по УВР |
| Ноябрь | | |
|  | Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста» | Зам. по УВР  Учитель -наставник |
|  | Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС | Учитель -наставник |
|  | Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время | Учитель -наставник |
| Декабрь. | | |
|  | Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом | Учитель -наставник |
|  | Консультация: Качественная рефлексия урока | Учитель -наставник |
|  | Консультация: Здоровьесберегающие технологии | Учитель -наставник |
|  | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | Учитель -наставник |
| Январь | | |
|  | Посещение  молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег | Учителя ШМО |
|  | Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учт.ру. | Учитель -наставник |
| Февраль | | |
|  | Беседа. Портфолио ученика | Учитель -наставник |
|  | Консультация .Виды уроков. | Учитель -наставник |
|  | Участие в конкурсах профессионального мастерства |  |
| Март | | |
|  | Текущие проблемы организации УВП | Зам. по УВР  Учитель -наставник |
|  | Беседа Корректировка рабочих программ | Учитель -наставник |
|  | Открытое занятие наставляемого специалиста. | Наставляемый специалист |
| Апрель | | |
|  | Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» ( выступление на ШМО по теме самообразования. | Наставляемый специалист |
| Май | | |
|  | Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица | Учитель –наставник  Наставляемый специалист |
|  | Перспективное планировние на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица | Учитель –наставник |