**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**Кагальницкая средняя общеобразовательная школа**

**Азовского района**

**Программа наставничества**

**«учитель - учитель»**

**Люди учатся, когда они учат.**

*Сенека*

**Программа**

**«Школа наставничества»**

***Пояснительная записка***

Поддержка молодых специалистов – 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступающий в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему учителю 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.

Настоящая примерная программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года

**Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**Задачи:**

1. Обеспечить  наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать  эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию  карьеры  молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению  на основе школьных традиций.

**Ожидаемые результаты**

***для молодого специалиста:***

* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
* участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио у каждого молодого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации.

***для наставника:***

* эффективный способ самореализации;
* повышение квалификации;
* достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

***для образовательной организации:***

* успешная адаптация молодых специалистов;
* повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

**Принципы наставничества**

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

**Примерная программа**

**работы наставника Пивень Г.В. с молодым педагогом**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Мероприятие | | Деятельность наставника | Результат работы | |
| **1 год** | | | | | |
| 1. | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста | | Подбор/разработка диагностических материалов, методик.  Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование) | Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста  *(далее – МС)* | |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы.  Ведение школьной документации | | Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО.  Составление рабочей программы.  Обучение правилам заполнения журнала,  заполнение электронного журнала | Компетентность МС в заполнении школьной документации | |
| 3. | Ознакомление с Профстандартом педагога | | Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога | Наличие программы индивидуального профессионального развития | |
| 4. | Обеспечение каналов многосторонней связи с МС | | Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения посредством электронной почты. | Возможность постоянного взаимодействия и общения | |
| 5. | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС | | Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ.  Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия.  Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа | |
| 6. | Освоение современных  образовательных  технологий | | Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы.  Организация работы педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий. | |
| 7. | Формирование позитивного имиджа педагога | | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.  Сборник методических рекомендаций.  Практикумы по решению педагогических ситуаций | Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы. | |
| 8. | Мониторинг профессионального роста МС | | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС | |
| 9. | Определение технического задания | | Разработка технического задания МС *(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)* | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС | |
| 10. | Итоги реализации программы | | Подготовка отчета наставника и МС |  | |
| **2 год** | | | | | |
| 1. | Моделирование воспитательной работы класса | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы  Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе.  Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.) | | Самостоятельное оформление МС школьной документации.  Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе. | |
| 2. | Описание методической темы МС | Оказание методической помощи наставником | | Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой | |
| 3. | Создание портфолио МС | Организация деятельности по изучению вопроса.  Презентация портфолио наставником. | | Наличие портфолио МС | |
| 4. | Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников | | Подготовка МС к прохождению аттестации. | |
| 5. | Проектирование внеклассных мероприятий в контексте требований ФГОС | Организация самостоятельного проектирования внеклассного мероприятия МС.  Анализ и самоанализ внеклассных мероприятий. | | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе внеклассного мероприятия системно-деятельностного типа | |
| 6. | Мониторинг профессионального роста МС | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС | |
| 7. | Определение технического задания | Разработка технического задания МС *(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)* | | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС | |
| 8. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника и МС | |  | |
| **3 год** | | | | | |
| 1. | Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом.  Ведение школьной документации. | | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам | | Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом.  Компетентность в оформлении школьной документации. |
| 2. | Организация внеурочной деятельности | | Организация и проведение практикум по разработке программы внеурочной деятельности. | | Наличие программы внеурочной деятельности МС |
| 3. | Продуктивная деятельность | | Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы | | Совместный проект |
| 4. | Методическая выставка достижений МС | | Оказание методической помощи | | Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности. |
| 5. | Мониторинг профессионального роста МС | | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | |  |
| 6. | Итоги реализации программы | | Подготовка отчета наставника и МС | |  |

**Формы и методы  
работы педагога-наставника с молодым специалистом:**

* 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.