Рассмотрено Утверждено

на педагогическом совете приложение №2

протокол № 6 от 25.03.21 г. к приказу № 03-272 от 25.03.21 г.

**Программа педагогического наставничества**

**МКОУ Большехабыкской СОШ**

 **2020-2025 гг.**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программа педагогического наставничества по варианту «Новичок - мастер» МКОУ Большехабыкская СОШ (далее Программа) |
| Ключевая идея Программы | Закрепление100% молодых специалистов в МКОУ Большехабыкская СОШ |
| Заказчики | Отдел образования администрации Идринского района. |
| Основные разработчики | И.о.директора МКОУ Большехабыкская СОШ – Можаева Г.В.Заместители директора: Макаревич Т.Н., Ланчакова Л.А.Психолог Кононова Т.Ф.  |
| Цель программы | Закрепление молодых специалистов в МКОУ Большехабыкская СОШ. |
| Основные задачи программы | Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности. |
| Перечень разделов | Раздел I. Основание разработки программы. Раздел II. Цели и задачи программы.Раздел III. Содержание программы.Раздел IV.Сроки реализации программы и ожидаемые результаты.Раздел V. Порядок осуществления руководства и контроля выполнения программы. |
| Ожидаемые конечные результаты реализации | Высокий уровень сформированности профессиональных компетентностей. |
| Сроки и этапы реализации Программы | Сентябрь 2020 г.- сентябрь 2025 г. |

**Раздел I. Основание разработки программы.**

Трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентности:

 -коммуникативных (неумения выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся);

-методической (вести школьную документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать урок, держать дисциплину в классе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся);

-общих метапредметных компетентностей (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции);

-психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих);

Вариант взаимодействия «Новичок - мастер» организуется через интерактивные формы проведения занятий (учебная презентация, лекция с заранее спланированными ошибками).

Период сопровождения завершается закрепление молодого специалиста в ОУ,успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, родителями.

-улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью;

-повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния, а также прохождением молодыми специалистами аттестации.

**Раздел II. Цели и задачи программы.**

Цели.

1.Профессиональный рост молодых педагогов.

2.Закрепление молодых специалистов в МКОУ Большехабыкская СОШ.

Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении;

- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;

- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;

- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;

- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;

- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;

- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

I этап - 1-й год работы: теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

II этап - 2-3- й годы работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний,умений, навыков.

**Раздел III. Содержание программы.**

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимодействий наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

2. Этапы работы.

I этап - 1-й год работы: теоретический (адаптационный).

Адаптационная работа включает в себя:

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

1.Учитель первой квалификационной категории, руководитель ШМО – молодой специалист:

-создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;

- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

-обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования,дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением

2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

3.Молодой специалист – учащиеся, родители: формирование авторитета педагога, уважения,интереса к нему у детей и их родителей.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом факторов:

- уровня базового образования;

- индивидуальных особенностей;

-уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);

- практического опыта работы с детьми.

4. Интерактивные формы и методы работы с молодыми специалистами:

-учебная презентация;

-лекция с заранее спланированными ошибками;

-вебинары,

-летние интенсивы,

-конкурсы,

- курсы,

-творческие мастерские,

-разработка методических пособий.

5. Организация наставничества.

В современных условиях выпускник вуза должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен

предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности вшколе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

6.Психологическая поддержка молодых специалистов.

С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет туже ответственность, что и учителя с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость инеопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствуетсебя брошенным на произвол судьбы. Зачастую тревожность из ситуативной превращается вустойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием.

Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем.Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследованийсоставить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогуи сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценитьпрофессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состоит из следующих этапов:

1.Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.

2.Расширение имеющихся ЗУНов, формирование понимания основных особенностейнаблюдения, как метода диагностики, специфики распознания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним.

3.Нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности.

4.Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)

5.Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникамрелаксации.

II этап - 2-3- й годы работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

 Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;

- повышение своего профессионального мастерства,

- посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсыпрофессионального мастерства и т.д.

- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах, конференциях;

- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.

**Раздел IV. Сроки реализации программы и ожидаемые результаты.**

Сентябрь 2020 г.- сентябрь 2025 г.

100% закрепление молодых специалистов в МКОУ Большехабыкская СОШ. **Раздел V. Порядок осуществления руководства и контроля выполнения программы.**

Куратор отвечает за организацию программы наставничества.

Критерии оценки результатов наставничествачерез индивидуальную программу самообразования наставляемого:

-повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

-качественный рост успеваемости у обучающихся;

-рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик;

-рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами.