

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Верхнеимбатская средняя школа»**

ОГРН 1022401069404, ИНН 2437010081, КПП 243701001, 663244 Красноярский край, Туруханский район,
с.Верхнеимбатск, ул. Школьная, д.20 тел.:8(908) 200-68-45, email: Vischool@yandex.ru, сайт: <http://319.39190.3535.ru>

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете
МКОУ «Верхнеимбатская СШ»
Протокол № 8 от 01.10.2024г.



УТВЕРЖДАЮ:

О.Ф. Коптелина
Приказ № 79-О/3 от 01.10.2024г.

**Программа сопровождение молодого педагога
«Учитель – учитель»**

Паспорт программы наставничества	
Параметры	Описание программы
Место реализации	МКОУ «Верхнеимбатская СШ»
Год(ы) реализации	2024/ 2025 г
Кадровое обеспечение программы	Директор – Коптелина О.Ф. Куратор – Даниленко Н.Н Наставник – Белинская О.Б.
Тип наставничества	Индивидуальное
Наименование программы и (или) мероприятия	Программа сопровождение Молодого педагога «Учитель – учитель»
Цель программы	Развитие профессиональной компетентности и личностной адаптации начинающих педагогов через оказание методической помощи.
Описание программы (краткое содержание)	Программа «Учитель- учитель» предусматривает перевод теоретических знаний, полученных молодым специалистом, в практические умения, которые необходимы для работы в образовательных организациях. В ходе реализации программы создаются условия, способствующие формированию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, преодолевать трудности при проведении уроков и организации внеурочной деятельности обучающихся, а также в установлении контакта со всеми участниками образовательных отношений.

Содержание программы

1. Пояснительная записка
 - Цели и задачи программы
2. Содержание программы
 - Направления сопровождения молодого педагога
 - Механизмы и условия реализации программы
3. Планируемые результаты
4. Нормативно-правовые документы

I. Пояснительная записка

Качество образования, как правило, определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Замечено, что начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности.

Наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы, которые для опытного учителя повседневны и привычны: организация урока, дисциплина и порядок на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что с первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель с опытом, а ученики и родители не делают скидки на неопытность. В такой ситуации оказание постоянной адресной методической помощи молодым специалистам является необходимостью.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри школы, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Программа «Педагог – молодой специалист» направлена на оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе; повышение уровня методической подготовленности, роста его профессионализма; саморазвитие и самореализацию; формирование индивидуального стиля его деятельности.

II. Цели и задачи программы

Цель - развитие профессиональной компетентности и личностной адаптации начинающих педагогов через оказание методической помощи.

Задачи:

- Выявить ведущие потребности, затруднения в профессиональной деятельности молодого специалиста.
- Разработать индивидуальный маршрут развития молодого педагога с учётом данных диагностики профессиональных потребностей и затруднений.
- Определить кураторов направлений.
- Оказать методическую помощь молодому специалисту в изучении нормативно-правовой базы, в том числе, образовательной организации.
- Обеспечить участие молодого специалиста в системе методической работы школы и района.
- Отслеживать уровень эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста через наблюдение и систему мониторингов.
- Приобщить молодого специалиста к традициям школы.

III. Содержание программы

Направления сопровождения Молодого педагога

Направление сопровождения адаптации	Организационная адаптация	Социально-психологическая адаптация	Профессиональная адаптация
Суть направления адаптации	Усвоение норм и правил школы	Включение в коллектив	Освоение своих прямых функциональных обязанностей
Цель направления	Принятие педагогом ценностей, принципов	Скорейшее преодоление педагогом естественной	Освоение педагогом системы

	ОО без ущерба для личностных ценностей	при поступлении на новое место неуверенности	профессиональных знаний, навыков и эффективное их применение на практике
Необходимые действия по направлению	<p>1. Провести вводный инструктаж по технике безопасности и инструктаж по противопожарной безопасности и электробезопасности</p> <p>2. Ознакомить с политикой школы (миссия, цели, внутрикорпоративная культура, традиции, условия работы, условия оплаты, т.д)</p> <p>3. Ознакомить с организационной структурой ОО, местом, функциями и ролью педагога в достижении успеха.</p> <p>4. Предоставить информацию о сотрудниках, с которыми будет взаимодействовать педагог (роль, функции, где их можно найти, как связаться, по каким вопросам)</p> <p>5. Предоставить действующие «правила» ОО (ФГОС, проф. стандарты, правила внутреннего трудового распорядка и т.д.)</p>	<p>- Представить коллективу молодого специалиста (педагога).</p> <p>- Провести неформальную процедуру вхождения в коллектив школы.</p> <p>- Включение педагога в праздничных, культурных и общественных мероприятиях школы.</p> <p>- Предоставление педагогу информации об обязательном посещении семинаров, открытых уроков по предмету</p>	<p>- Назначить наставника.</p> <p>-Объяснить педагогу основные задачи и непосредственные обязанности.</p> <p>-Ознакомить с должностной инструкцией и другими рабочими инструкциями, положениями, уставом.</p> <p>-Обсудить задачи и показатели эффективности на период реализации наставничества и на перспективу</p>

Механизмы и условия реализации программы

Этапы реализации Программы

- Диагностический – выявление уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Мотивационный – формирование мотивации молодых педагогов для осуществления непрерывного профессионального образования, построение индивидуального образовательного маршрута педагога;
- Когнитивный – оказание индивидуальной, адресной методической помощи молодым специалистам;
- Регулятивно-оценочный – формирование аналитических умений, выявление роста потенциальных возможностей молодых специалистов, выявление профессиональных затруднений;
- Личностно ориентированный – выбор методической темы для самообразования молодых педагогов;
- Деятельностный – активная деятельность молодых специалистов по выбранной методической теме (самостоятельный творческий поиск);
- Итогово-аналитический – результативность методического сопровождения молодых специалистов по развитию профессиональной компетентности.

Условия реализации Программы

- разработка и реализация системы мероприятий по развитию наставничества и методическому сопровождению (адаптации, обучению, развитию) молодых специалистов;
- создание психологически комфортных условий для работы молодых педагогов;
- создание условий для творческой работы и развития профессиональной компетентности молодых специалистов через систему непрерывного профессионального образования;
- разработка модели эффективной системы методического сопровождения в организации экспериментальной и инновационной деятельности молодых специалистов;
- обеспечение в системе методической поддержки условий для индивидуального методического сопровождения молодых педагогов в процессе информатизации образования;
- создание условий для развития и успешного функционирования профессионального сообщества молодых специалистов на муниципальном уровне.

Материально-технические условия: кабинет, медийное оборудование – компьютер, принтер, проектор, интерактивная доска.

Кадровые условия в соответствии со штатным расписанием в реализации программы участвуют:

- **Куратор:** заместитель директора по УВР.

Задачи: формирует совместно с наставником Примерный план действий сопровождения Молодого педагога в рамках наставничества, который позволяет выстроить все необходимые действия по каждому направлению в определенном порядке, определить формы их проведения, исполнителей и сроки; анализирует работу наставника и молодого педагога; осуществляет периодический контроль качества и эффективности наставничества.

- **Наставники:**

Опытные педагоги не моложе 30 лет, стаж работы — не менее 10 лет, образование — оконченное высшее, не ниже I квалификационной категории, имеющий стабильно положительные результаты в работе.

Задачи: оказать помощь молодому педагогу в овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами обучения, передачи наставником личного опыта

- **Молодые педагоги:**

- педагог, впервые поступивший в педагогическую деятельность в первые три года работы до 35 лет;
- молодой специалист в первые три года;
- педагог, назначенный на иную педагогическую должность;
- педагог, изменение и/или выполнение новых должностных обязанностей которого требует назначения наставника.

Задачи: усвоить и закрепить необходимый объем знаний и навыков, требующихся для работы, принимать и разделять образовательные ценности образовательной организации, повышение профессионализма.

Педагогические условия (использование форм и методов работы, отбор средств и приемов работы): оказание методической помощи в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута молодого педагога, исходит из образовательных запросов и интересов молодого специалиста, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Продуктом совместной деятельности являются показатели профессионального роста молодого специалиста, развитие его творческого потенциала.

Взаимодействие сторон в рамках наставничества осуществляется через:

- консультация с наставником молодого педагога;
- выступления на заседаниях методических объединений;
- проведение открытых уроков (занятий, мероприятий);
- защита методических или дидактических материалов, подготовка статей для публикации в профессиональных изданиях, размещение материалов на электронных образовательных ресурсах и др.;
- участие в конкурсах;
- самоанализ педагогической деятельности.

Диагностика профессиональных затруднений осуществляется по результатам:

- собеседования с молодым специалистом;
- анкетирования обучающихся;
- анализа уроков, планирования, диагностических работ.

Формы работы: прямое, индивидуальное.

Методы работы: самообразование, проведение мастер-классов, участие в конкурсах, деловые игры, мини дискуссии, разработка презентаций, ознакомление с документами, индивидуальные консультации, практические консультации, инструктаж, посещение и взаимопосещение уроков, совместное выполнение задач, контроль, оценка деятельности, корректировка действий, собеседование, анкетирование, беседы, тестирование.

Средства реализации: план действий по сопровождению, индивидуальный план молодого педагога, анкеты, наблюдение, анализ результатов деятельности, поддержка администрации и др.

Планируемые результаты:

Регулятивные компетенции:

- умение постановки учебной задачи (целеполагание, планирование);
- умение управлять своим поведением (оценка результатов, рефлексия).

Коммуникативные компетенции:

- умение, позволяющие понимать и порождать высказывания в соответствии с конкретной ситуацией общения, речевой задачей и коммуникативным намерением;
- умение использовать навыки эффективной коммуникации.

Предметные компетенции:

- знания, необходимые для эффективного выполнения своей предметной области;
- знания нормативной базы.

Личностные компетенции:

- способность к саморазвитию;
- умение находить сильные стороны ребенка и перспективы его развития.

Нормативно-правовые документы

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Приказ директора школы об организации наставничества;
- Положение о наставничестве;
- Программа сопровождения молодого педагога;
- Индивидуальный план введения в должность молодого педагога