****

**Пояснительная записка.**

В национальном проекте «Образование» значимая роль отводится методологии наставничества и подчеркивается ее значимость в создании условий для воспитания гармонично развитой и социально - ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Адаптация педагога – это процесс успешного включения его в профессиональную деятельность. Продолжительность адаптационного периода у каждого человека индивидуальна, в зависимости от первоначальных условий и способностей. Одним из показателей психологической адаптации может выступать социальное самочувствие, включающее в себя:

- внутреннее состояние человека: (здоровье, настроение, испытываемые чувства счастья);

- оценку внешних условий (восприятие ситуации в стране);

- восприятие собственного положения в новых условиях.

 Вступая в педагогическую деятельность, молодой педагог попадает в новую для него социальную и профессиональную среду, а также  в новые режимы умственных и физических нагрузок, в новую сферу отношений и взаимодействия. В связи с этим, перед каждым молодым специалистом с первых дней вступления в трудовую деятельность встают ряд взаимообусловленных задач:

• найти оптимальные варианты взаимодействия со всеми участниками учебного процесса - учащимися, коллегами, администрацией образовательного учреждения, родителями;

• умело применять знания и практические навыки, полученные в педагогическом учебном заведении, предварительно оценив уровень использования инновационных методов в учебном процессе и целесообразность внедрения нововведений;

• оценить собственные способности, требования нового социального окружения, профессиональную деятельность и при необходимости постараться скорректировать свое поведение.

Таким образом, профессиональное становление молодого педагога  происходит  постепенно, шаг за шагом.  В результате, грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации  и становления начинающих педагогов, помогает как профессиональному росту самих молодых специалистов, так и способствует развитию общеобразовательного учреждения.

**Термины и определения, используемые в программе.**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**Нормативная основа Программы внедрения целевой модели наставничества.**

**Программа наставничества составлена на основе следующих нормативных документов:**

# - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися(Приложение. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися)

- Положение о наставничестве.

**Срок реализации программы.**

Программа рассчитана на срок с сентября по май(учебный год) и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию плана в зависимости от изменяющихся условий.

1 учебный год.

### Форма наставничества "учитель - учитель"( Взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист")

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист"**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
 **Цель** - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

 **Задачи:**

- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).
**Результат:**

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
 -качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
**Портрет участников.
Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

**Наставник-консультант** - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
**Наставник-предметник** - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

###  Этапы реализации программы.

**I этап:** Запуск программы – сентябрь.

Выявление трудностей адаптации , подбор форм и методов работы.

**II этап:** Практическая реализация программы – сентябрь – май.

Проведение мероприятий направленных на адаптацию при организации учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

**III этап:** Завершение программы – май.
 Завершение наставничества. Мониторинг.

**Мероприятия в рамках наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | **Дата** | **Содержание** |
| **I этап:** Запуск программы – сентябрь. Выявление трудностей адаптации , подбор форм и методов работы. |
| 1 | сентябрь | Анкетирование. Собеседование. |
| **II этап:** Практическая реализация программы – сентябрь – май.Проведение мероприятий направленных на адаптацию при организации учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.  |
|  |
| 1 | сентябрь | Беседа. Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения физической культуре в школе. Практическое занятие «Ведение журнала». |
| 2 | сентябрь | Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование). Практическое занятие «Ведение журнала». |
| 3 | сентябрь | Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков. Практическая работа по разработке технологической карты урока. |
| 4 | октябрь | Участие в работе РМО. Знакомство с опытом работы учителей начальных классов |
| 5 | ноябрь | Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. Консультация по выполнению требований к форме, объему и характеру домашних заданий. Консультации по самоанализу урока. Обсуждение схемы анализа урока. |
| 6 | 03.02.-15.02. |  Беседа «Организация занятий для учащихся с ОВЗ». |
| 7 | 17.02-22.02. | Разработка и проведение в начальной школе внеклассного мероприятия. |
| 8 | 25.02-28.02. | Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся. Работа со школьной документацией. Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе. |
| 9 | 02.03 – 13.03. | Консультации по работе с документацией (классным журналом, таблицами контроля , Портфолио). Посещение молодым специалистом уроков учителя –наставника.. |
| 10 | 10.03-20.03. | Посещение уроков с целью оказания методической помощи. Консультации по самоанализу урока. Обсуждение схемы анализа урока. |
| 11 | 10.03-20.03. | Подготовка и проведение родительского собрания.  |
| 12 | 23.03-30.03. | Самообразование – лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. |
| 13 | 01.04 – 10.04. | Практическая работа по составлению тестов для контроля знаний по предметам начальной школы, отбору заданий для самостоятельных работ. Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования. |
| 14 | 10.04-24.04. | Посещение уроков с целью оказания методической помощи. Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности (работа с отстающими и успешными учащимися). |
| 15 | 27.04 – 30.04  | Разработка и проведение Дня Здоровья в начальной школе. |
| 16 | 27.04 – 15.05. | Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Формы контроля знаний, подготовка к промежуточной аттестации. |
| **III этап:** Завершение программы – май. Завершение наставничества. Мониторинг. |
| 1 | 18.05 - 29.05. | Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. |