**Муниципальное общеобразовательное учреждение**

**«Раздольненская школа»**

**администрации Старобешевского района**

Принята педагогическим советом

Протокол № 1

от «29» августа 2019 г.

Утверждаю

Приказ №\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_2019 г

Директор школы \_\_\_\_\_\_\_М.И. Зотова

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ**

Составитель: заместитель директора по ВР

Е.А. Джарты

**с.Раздольное**

**2019 г.**

**I. ВСТУПЛЕНИЕ**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Актуальность разработки программы наставничества**

Необходимость разработки программы наставничества обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019 – 2024 годы. Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Сегодня современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно - мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации задач, поставленных перед образованием. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Молодым специалистам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо способствовать развитию их личности, профессионализма, формированию индивидуального стиля деятельности, создавать ситуацию успешности работы, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, а также оказывать всяческую методическую помощь в работе. В том числе необходимо добиваться психологической готовности молодых специалистов, так как вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога.

Настоящая программа (Программа) наставничества призвана помочь в организации деятельности наставника с начинающим педагогом на уровне образовательной организации.

Основная идея Программы - создание мобильной системы наставничества в формате «Заместитель директора по воспитательной работе – начинающий педагог-организатор», способной оптимизировать процесс профессионального становления начинающего педагог - организатора, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. На сегодняшний день сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

**Цель:** формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации начинающего педагога; осуществление его профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного специалиста.

**Задачи:**

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;

- помочь адаптироваться молодому специалисту в коллективе;

- оказать помощь в повышении методического уровня организации воспитательной и организационной деятельности в образовательном учреждении;

- способствовать формированию индивидуального стиля деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с коллегами, школьниками и их родителями;

- развивать потребности и мотивации к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;

- позиционировать собственный позитивный опыт;

- способствовать максимально полному раскрытию потенциала личности наставляемого;

- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога;

- оценить результаты программы и ее эффективность.

**Срок реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 5 лет. Это связано с тем, что молодой педагог является студентом второго курса ВУЗа, поэтому считаю целесообразным вести сопровождение по программе всего периода обучения. В конце каждого года в программу можно вносить дополнения и изменения по мере необходимости. Начало реализации программы наставничества - 1.09.2019 г. Срок окончания 1.09 2024 года.

**II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ**

**2.1. Участники программы**

Наставник - Джарты Елена Антоновна, заместитель директора по воспитательной работе (педагог со стажем работы 25 лет).

Наставляемый – Абаза Татьяна Евгеньевна, педагог-организатор (без опыта работы).

**2.2. Механизм управления программой**

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков. Основными принципами работы с молодым специалистом 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 5 лет. Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Необходимые условия реализации программы:

- нормативно-правовое оформление программы в общеобразовательной организации;

- планирование реализации программы и управление;

- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;

-организационно-методические, материально-технические и организационно-педагогические условия и ресурсы;

- психолого-педагогическое сопровождение.

**2.3. Этапы реализации программы**

**І этап** – адаптационный, диагностический;

**Цель:** создание условий для профессиональной адаптации молодого учителя в коллективе педагогов, учеников и родителей, также вхождению педагога в профессиональную деятельность.

**Задачи:**

1. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

2. Обеспечить постепенное вовлечение во все сферы школьной жизни.

3. Включить молодого педагога в самообразовательную и исследовательскую деятельность.

4. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.

5. Развивать профессиональные навыки молодого педагога, в том числе применение различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями.

**Формы работы:** опрос, анкетирование, собеседование, тестирование.

**ІІ этап** – практический (процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, завоевания уважения и укрепления авторитета среди детей, родителей, коллег).

**Цель:** повышение профессионального потенциала и уровня молодого педагога, формирование потребности в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

**Задачи:**

1. Стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства;

2. Сформировать умение планировать и организовать свою деятельность;

3. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

**Формы и методы работы:**

- проблемно-деловая игра;

- рефлексивно-деловая игра;

- работа в составе творческой группы;

- лекция,

- семинар,

- практическое занятие;

- педагогические чтения;

- «педагогический ринг»;

- ярмарка педагогических идей;

- просмотр видеофильмов отснятых мероприятий;

- консультации;

- посещение и анализ открытых мероприятий;

- мастер-классы;

- педагогические мастерские.

**ІІІ этап** – аналитический (подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы, определение проблем и новых перспектив).

**Цель:** проверка уровня профессиональной компетентности молодого специалиста, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Задачи:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

**Формы работы:** анкетирование, тестирование, самоанализ, анализ, выступления на педсоветах и методических объединениях, участие в профессиональных конкурсах.

**III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**3.1. Ожидаемые результаты:**

• успешная адаптация молодого педагога в учреждении;

• формирование у молодого педагога потребности в непрерывном образовании;

• повышение профессиональной компетентности начинающего педагога-организатора в вопросах организации досуговой деятельности и воспитательных мероприятий;

• повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;

• обеспечение непрерывного совершенствования качества организации воспитательного процесса;

• совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

• использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;

• умение проектировать воспитательную систему, работать с классами на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с учащимися и родителями;

• формирование у наставляемого индивидуального стиля педагогической деятельности.

**3.2. Индикаторы программы:**

Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и учащихся, на основе творческого поиска через самообразование.

Преодоление профдефицитов педагога-организатора.

Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу, включение в конкурсное движение.

Умение проектировать воспитательную систему, воспитательных и конкурсных мероприятий.

Умение индивидуально работать с детьми.

Овладение системой контроля и оценки.

Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.