#  МКОУ СОШ им.В.Х.Кагазежева с.п.Псынабо

#  Утверждаю

#  Директор МКОУ СОШ с.п.Псынабо\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/И.Х.Теувова

# Программа наставничества

# «Педагог- педагог»

# Срок реализации 1 год

# (2022-2023 г.г.)

# Содержание программы

1. **Пояснительная записка**

Актуальность разработки программы наставничества Взаимосвязь с другими документами организации Цель и задачи программы наставничества

Срок реализации программы

Применяемые формы наставничества и технологии

# Содержание программы

Основные участники программы и их функции Механизм управления программой наставничества

# Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

# План реализации мероприятий программы наставничества на 2022- 2023 учебный год

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

# Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. 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 ООО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим учителям 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.

Нужно помочь молодому педагогу адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

# Взаимосвязь с другими документами организации

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным журналом и

журналом по технике безопасности, планом социально-психологической службы.

# Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки.

# Задачи:

* 1. Адаптировать специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
	2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.
	3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога, с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.
	4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога.
	5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

# Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год, чтобы её можно было скорректировать, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 года.

# Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является

«педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

Наставляемый может встречаться с наставником по ситуации, если у него возникнут профессиональные трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

# СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

* 1. **Основные участники программы и их функции Наставляемый:**
		1. **Ошроева Алина Муратовна-**учитель начальных классов. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

# Наставник для молодого специалиста:

**Керимова Индира Хажсетовна-**учитель начальных классов, общий педагогический стаж, которой составляет 33 года.

 **2) Мисхожева Милана Эдуардовна-**учитель начальных классов. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

# Наставник для молодого специалиста:

**Жилова Анна Хамидовна-**учитель начальных классов, общий педагогический стаж, которой составляет 31 года.

# Механизм управления программой

**Основное взаимодействие между участниками**: **«опытный педагог – молодой специалист»,** классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами 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.

***Эффективность*** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

# Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

# Требования к молодому специалисту:

* изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* выполнять план профессионального становления в установленные

сроки;

* постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

# Формы и методы работы с молодым специалистом:

* беседы; собеседования;
* тренинговые занятия;

-встречи с опытными учителями;

* открытые уроки, внеклассные мероприятия;
* тематические педсоветы, семинары;

-методические консультации;

* посещение и взаимопосещение уроков;

-анкетирование, тестирование;

-участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;

* прохождение курсов.

# ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

**Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу молодого педагога, будет наставник и администрация МКОУ СОШ им.В.Х.Кагазежева с.п.Псынабо

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля.**

**Текущий контроль и итоговый контроль** будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании педагогического совета учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

# ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

**Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста 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. Педагог - наставляемый 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.

# Среди оцениваемых результатов:

* + - 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;
		- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста