**Программа наставничества на 2023-2025 учебный год**

**«Учитель - Учитель»**

срок реализации программы 2023-2025г (3 года)

 Оглавление

**1.      Пояснительная записка………………………………………………**

 Актуальность разработки программы наставничества

       Цель и задачи программы наставничества

       Срок реализации программы

**2.      Содержание программы.…………….……….………………………..**

Основные участники программы и их функции

      Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями

      Деятельность наставника

**3. План реализации программы…………………………………………….**

**4. Ожидаемые результаты……………………………………………………**

**1.      Пояснительная записка**

**Актуальность разработки программы наставничества**

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, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное  образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также  оказывать методическую помощь в работе.

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.

         В школе 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. Решением данных проблем может стать программа наставничества «Учитель-Учитель», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа обоснована реализацией национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Рабочая программа наставничества «Учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Цмурская СОШ» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

        Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

    Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности.

**Целью наставничества является** разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по взаимоотношении наставника и наставляемого способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

- адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение  норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации;

- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у  педагогов с целью  повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников;

-  способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей

профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого  педагога.

**2. Содержание программы.**

**О внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «Цмурская СОШ».**

Координатором модели наставничества является зам. директора по УВР Устаахмедова Н.М.

Куратором внедрения целевой модели наставничества является Алибекова Людмила Насруллаевна,

учитель истории и обществознания.

|  |  |
| --- | --- |
| **Куратор** | **Алибекова Людмила Насруллаевна** |
| **Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:**   * наставничество над молодым специалистом * методическое сопровождение преподавания дисциплин * в 5-11 классах * организация образовательного процесса в средней школе |

**Сформированы следующие наставнические пары:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **ФИО молодого специалиста** | **Специальность** | **Стаж** | **Квалифик. категория** | **Наставник для молодого специалиста** | **Специаль**  **Ность** | **Стаж** | **Квалификац. категория** |
| **1** | **Ахмедова Э.М.** | **Учитель русского языка и литературы.** | **2** | **-** | **Алибекова Л.Н.** | **Учитель истории и обществознания** | **18** | **Первая** |
| **2** | **Бандзеладзе К.М.** | **Учитель английского яз** | **1** | **-** | **Магомедова С.И.** | **Учитель английского языка** | **33** | **-** |
| **3** | **Багаутдинов Р.И.** | **Учитель информатики** | **1** | **-** | **Эфендиев С.С.** | **Учитель математики** | **36** | **Высшая** |
| **4** | **Суслова Я.И.** | **Учитель географии** | **1** | **-** | **Устаахмедова Н.М.** | **Учитель химии и биологии** | **28** | **Первая** |
| **5** | **Смирнова Е.А.** | **Учитель ИЗО** | **2** | **-** | **Устаахмедова Н.М.** | **Учитель химии и биологии** | **28** | **Первая** |

**Форма наставничества: «Ученик - ученик»**

**Ролевая модель: «Успевающий ученик – неуспевающий ученик»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Класс** | **Успевающий ученик** | **Неуспевающий ученик** | **Наставник** |
| **6** | **Магомедова К. А.** | **Гаджимурадов М.Э.** | **Эмирханов Э.А.** |
| **7** | **Нуралиев Р.Р.** | **Абдулаева Ш.И.** | **Мейланов С.П.** |
| **8** | **Раджабова М.Д.** | **Магомедов А.В.** | **Устаахмедова Н.М.** |
| **9** | **Агабекова Г.Б.** | **Темирханов Г.Р.** | **Эфендиев С.С.** |
| **10** | **Раджабов Л.Д.** | **Абдулгалимова У.** | **Устаахмедова Н.М.** |
| **10** | **Рамазанов А.К.** | **Алибекова З.Ш.** | **Эфендиев С.С.** |

**Имеются:**

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества ;

Положение о наставничестве;

Программа целевой модели наставничества.

Для реализации поставленных в программе  задач наставник выполняет две **функции**:

● ***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.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по триместрам).

4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной,  научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебноевремя (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:**

  консультирование (индивидуальное, групповое);

  активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др.).

**Деятельность наставника**

1­-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-­й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3­-й этап – контрольно-­оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Внутришкольный контроль:**

1.Обзорный контроль (проводится в начале педагогической деятельности. В первый месяц). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

2.Предупредительный контроль (проводится в  течение первого года работы).

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

3.Повторный контроль (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

**Принципы наставничества**

  добровольность;

  гуманность;

  соблюдение прав молодого специалиста;

  соблюдение прав наставника;

  конфиденциальность;

  ответственность;

  искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

  взаимопонимание;

  способность видеть личность.

**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.

**2.      План реализации программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Срок** | **Планируемые мероприятия** | | **Результат** |
| Сентябрь | Изучение мотивации педагогической деятельности.  Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.      Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов      Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:  - составление рабочей программы по предмету;  - составление рабочей программы по внеурочной деятельности;  - работа с учебно- методической литературой;  Практическое  занятие «Как вести классный (электронный) журнал».       Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. | |  |
| Октябрь | 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.      Посещение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий молодым специалистом у педагога-наставника.    Структура урока в условиях реализации ФГОС.     Работа молодого педагога в ШМО.       Практическое занятие «Обучение составлению отчётности по окончанию триместра». | |  |
| Ноябрь | Педагогические проблемы молодого специалиста.    Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".  Методика проведения внеклассных мероприятий.  Посещение молодым специалистом занятий наставника. | |  |
| Декабрь | Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога.  Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником.  Методическая разработка: «Мой первый урок».  Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся». | |  |
| Январь | Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.  Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.  Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)  Беседы с молодым педагогом  по результатам второго триместра. | |  |
| Февраль | Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.  Знакомство с новыми цифровыми образовательными ресурсами.  Работа молодого педагога в ШМО  Посещение молодым специалистом занятий наставника. Беседы с молодым педагогом  по результатам второго триместра. | |  |
| Март |   Проектная деятельность учителя. Виды уроков.  Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся.  Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций». | |  |
| Апрель | Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.  Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе».  Выступление по теме самообразования на ШМО.  Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста. | | . |
| Май | Оформление документации. Составление отчета.   Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)  Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2023-2024 учебный год.  Мониторинг результатов деятельности программы наставничества: «Мои достижения за прошедший год». | |  |
| **2 год** | | |  |
| Сентябрь | | Изучение мотивации педагогической деятельности.  Изучение программ, методических пособий.  Подбор, разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования.  Взаимопосещение  уроков. |  |
| Октябрь | | Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий.  Заседание ШМО «Выбор темы по самообразованию».  Освоение технологии работы над выбранной темой.  Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов. |  |
| Ноябрь | | Беседы с молодым педагогом  по результатам первого триместра.  Участие в заседании методического объединения.  Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.  Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета  Презентация портфолио наставником.  Посещение молодым специалистом занятий наставника. |  |
| Декабрь | | Общие вопросы методики проведения  внеурочных  мероприятий  по предмету с учащимися.  Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету.  Анализ и самоанализ уроков.  Анализ работы за первое полугодие. |  |
| Январь | | Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).  Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися.  Мониторинг профессионального роста  МС.  Взаимопосещение уроков. |  |
| Февраль | | Организация самостоятельного проектирования урока МС.   Введение в процесс аттестации.  Требования к квалификации.  Структура содержания и порядок ведения портфолио.  Оценивание материалов портфолио. |  |
| Март | | Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др.  Участие в заседании методического объединения  Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе».  Взаимопосещение уроков.  Изучение отзывов детей и их родителей.  Анализ контрольных работ, работа над ошибками. |  |
| Апрель | | Коррекция индивидуального образовательного маршрута  МС.  Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»  Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).  Подготовка к годовым контрольным работам. |  |
| Май | | Оформление документации. Составление отчета.   Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)  Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год.  Мониторинг результатов деятельности программы наставничества.  «Мои достижения за прошедший год».  Оказание помощи в составлении  личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год. |  |
| **3 год** | | |  |
| Сентябрь | | Разработка рабочей программы  учителя,  программы воспитательной работы с классом.  Ведение школьной документации.  Взаимопосещение уроков. |  |
| Октябрь | | Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине.  Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания.  Посещение стажером  урока наставника.  Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником.  Посещение занятия стажера наставником.  Самоанализ урока. |  |
| Ноябрь | | Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания.  Посещение стажером  внеклассного занятия наставника.  Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником.  Самоанализ внеклассного занятия. |  |
| Декабрь | | Общие вопросы методики проведения уроков и  внеурочных  мероприятий  по предмету с учащимися.  Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету.  Взаимопосещение уроков.  Анализ работы за первое полугодие. |  |
| Январь | | Портфолио молодого специалиста.  Взаимопосещение уроков.  Анализ контрольных работ, работа над ошибками.  Оказание методической помощи. |  |
| Февраль | | Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ.  Показать опыт работы по применению педагогической технологии. |  |
| Март | | Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока.  Посещение уроков опытных учителей,  регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой,  участие в работе временных творческих групп. |  |
| Апрель | | Подготовка к годовым контрольным работам.  Составление итоговых тестов для проверки. |  |
| Май | | Оформление документации. Составление отчета.  Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год.  Мониторинг результатов деятельности программы наставничества.  « Мои достижения за прошедший год». |  |

**4. Ожидаемые результаты.**

        Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного

самостоятельность, ответственность, креативность, сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе

приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого актуальных в данной ситуации.

**Ожидаемые результаты Программы**

         Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

         Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

         Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;

         Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;

         Учителя-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.

**Показатели эффективности внедрения Программы**

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

         Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

         Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

         Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

         Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

         Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

         Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

*В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:*

         Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

         Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

*Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:*

         Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

         Нормализация уровня тревожности;

         Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

         Повышение уровня самооценки наставляемого;

         Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

         Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.