

**«Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1 с. Валерик»
(МБОУ «СОШ №1 с.Валерик»)»**

РАССМОТРЕНА

на методическом совете
протокол от 08.08.2023 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО

Директор _____ А.Д. Татаева

**Персонализированная
программа наставничества
«учитель – учитель»**

учителя – наставника _____
над молодым специалистом _____
на _____ / _____ учебный год.

с. Валерик
2023 г.

Пояснительная записка

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 №748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики» и в соответствии с методическими рекомендациями «Реализация целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Чеченской Республики» ГБУ ДПО «Институт развития образования Чеченской Республики» от 2022 года.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
 - Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов,
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- ❖ Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.
- ❖ Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Предмет наставничества:

1. Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная стрессоустойчивость, искусство таймменеджмента.
2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектирование уроков в соответствии с обновленными ФГОС, современные педагогические технологии, профессиональной квалификации.
3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Цель данной персонифицированной программы наставничества – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в МБОУ «СОШ № 1 с. Валерик» и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную работу, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с учащимися.

Применяемые формы наставничества. Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма

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 первую разностороннюю поддержку. Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками и с учётом нехватки времени наставников.

Срок реализации программы. Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав школы, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы, и таким образом удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределённости.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 30.05. 2024 года.

Расписание встреч:

Еженедельно, в среду, с 15.00 до 16.00 часов.

Режим работы: очный.

2. Содержание программы

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) Молодой педагог, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник :

1) Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя находят себе наставников по результатам анкетирования, которые близки по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все члены педагогического коллектива школы.

Для реализации поставленных в программе задач все **наставники** выполняют **две функции** или относятся к двум типам наставников:

- **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.

2.2. 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 продолжается на протяжении 3 лет.

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, склонности, 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/план самообразования;
- 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 куратору ЦМН 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, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления/план самообразования 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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с наставниками; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

3. Календарный план работы на 2023-2024 учебный год

№ п/п	Содержание работы	Форма работы	Сроки	Ответственные	Результат выполнения
1	Анкетирование наставляемого с целью выявления профессиональных затруднений, личностных запросов	Анкетирование, собеседование	Август 2023 г.	Наставник	Результаты анкетирования
2	Составление/коррекция персонализированных программ наставничества с учетом результатов анкетирования	Разработка мер по преодолению профессиональных трудностей	Сентябрь 2023 г.	Куратор ЦМН Наставник	Утверждение персонализированных программ
3	<p>Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> -УСТАВ МБОУ «СОШ № 1 с. Валерик»; -Правила внутреннего трудового распорядка для работников «СОШ № 1 с. Валерик»; -Положение о единых требованиях к устной и письменной речи, к проведению письменных работ и проверке тетрадей, к ведению внутришкольной документации; -Положение о внутренней системе оценки качества образования «СОШ № 1 с. Валерик»; -Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации 	Консультации, собеседование, моделирование	Сентябрь 2023 г.	Куратор ЦМН Наставник	Запись в журнале встреч наставляемого и наставника

	учащихся; -Список учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году.				
4	Инструктаж по работе с электронным журналом	Работа наставника и молодого специалиста	Сентябрь 2023 г.	Наставник	Запись в журнале встреч наставляемого и наставника
5	Составление графика посещений уроков молодого специалиста	Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого специалиста	Сентябрь 2023 г.	Куратор ЦМН Наставник	Анализы посещенных уроков
6	Методы и организационные формы обучения. Выбор приоритетной методической темы для самообразования	Консультация Работа наставника и молодого специалиста	Октябрь 2023 г.	Наставник	Запись в журнале встреч наставляемого и наставника
7	- Анализ и самоанализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы	Практико- ориентированный семинар	Ноябрь 2023 г.	Куратор ЦМН Наставник	Информация о проведении семинара
8	1. Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся 2. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников	Практическое занятие Работа наставника и молодого специалиста	Декабрь 2023 г.	Наставник	Запись в журнале встреч наставляемого и наставника
9	Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя. Знакомство с новыми педагогическими технологиями	Работа в составе творческой группы Самостоятельно, заседания МС	В течение учебного года	Куратор ЦМН Наставник	Анализы посещенных уроков; Запись в журнале встреч наставляемого и наставника
10	Изучение методов организации самостоятельной работы	Практическое занятие	Январь 2024 г.	Наставник	Запись в журнале встреч наставляемого и

	учащихся на уроке				наставника
11	Изучение алгоритма поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций с родителями, коллегами. Освоение способов урегулирования и профилактики конфликтов	Работа наставника и молодого специалиста	Февраль 2024 г.	Наставник	Запись в журнале встреч наставляемого и наставника
12	Изучение методик организации проектной и исследовательской деятельности учащихся	Работа наставника и молодого специалиста	Март 2024 г.	Наставник	Запись в журнале встреч наставляемого и наставника
13	Выступление молодого специалиста на заседании МС о состоянии работы по теме самообразования	Консультация Работа наставника и молодого специалиста.	Апрель 2024 г.	Куратор ЦМН Наставник	Протокол МС
14	Подведение итогов работы за год. Отчет наставника и наставляемого о работе за год. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.	Работа наставника и молодого специалиста	Май 2024 г.	Куратор ЦМН Наставник	Отчет

4. Организация контроля и оценки результатов.

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор Целевой модели наставничества. Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта, на заседании МС, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании МС начального образования на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.