

Республика Ингушетия ГIалгIай Республика

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 с.п.СУРХАХИ»**

386147, РИ

Назрановский

муниципальный район

с.п.Сурхахи, ул.Т-Аушева,65

**«РАССМОТРЕНО» «УТВЕРЖДАЮ»**

На заседании педсовета Директор ГБОУ «СОШ № 1 с. п. Сурхахи»

ГБОУ «СОШ № 1 с. п. Сурхахи» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Мальсагова М. Р.

Протокол № 2 от 28.08.2022 г. Приказ № 26 - а от 01.09.2022 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**на 2022-2023 учебный год**

**ГБОУ «СОШ № 1 с. п. Сурхахи»**

***Составитель:***

**Аушева Э. С-Г.**

Срок реализации: 1 год

**2022 г.**

**Содержание программы**

I. **Пояснительная записка**……………………………………………….………………..... 3-5

1.1Актуальность разработки программы наставничества ……………………………...…… 3

* 1. Цель и задачи программы наставничества………………………………………..…..…... 4
  2. Срок реализации программы…………………………………………………………..…... 4
  3. Применяемые формы наставничества и технологии………………………………..….... 4
  4. Основные виды деятельности …………………………………………………………..…. 4
  5. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми…………………..….. 5
  6. Принципы наставничества…………………………………………………………………. 5

II. **Ожидаемые результаты работы программ наставничества**……………………..….. 5

III.**Содержание программы** ……………………………………………………………..… 5-7

3.1 Основные участники программы и их функции……………………………………..… 5-6

3.2 Механизм управления программой наставничества…………………………………… 6-7

3.1 Организация контроля и оценки………………………………………………………… 7

IV. **Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год…………………………………………………………………………………**..7-8

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества ГБОУ «СОШ № 1 с.п.Сурхахи» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

* Конституция Российской Федерации;
* Гражданский кодекс Российской Федерации;
* Трудовой кодекс Российской Федерации;
* Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
* Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г.№ 1054-р);
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых ГБОУ «СОШ № 1 с.п.Сурхахи»

Решению этих стратегических задач кадровой политики ГБОУ «СОШ № 1 с.п.Сурхахи» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в ГБОУ «СОШ № 1 с.п.Сурхахи» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества ГБОУ «СОШ № 1 с.п.Сурхахи» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью наставничества является**  успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Основные задачи наставничества:**

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

**Срок реализации программы 1 год.**

Это связано с тем, что план МО учителей ГБОУ «СОШ № 1 с.п.Сурхахи» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так 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 неопределенности.

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

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ «СОШ № 1 с.п.Сурхахи» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества **«Учитель – учитель».**

Применяемые в программе элементы технологии**: ситуационное наставничество.**

**Основные виды деятельности:**

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

**Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:**

* Индивидуальное консультирование
* Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

**Деятельность наставника**

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

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

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

**Принципы наставничества**

* Добровольность
* Гуманность
* Соблюдение прав наставляемого специалиста
* Конфиденциальность
* Ответственность
* Искренне желание помочь в преодолении трудностей
* Взаимопонимание
* Способность видеть личность

**ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**3.1. Основные участники программы и их функции.**

**Наставляемые:**

Наставник Муцольгова З. Р. , учитель русского языка и литературы, наставником-предметником Дударовой М. М. учителей русского языка и литературы

Наставник Измайлова Т. Б. учитель английского языка наставником-предметником Тумгоевой А. Г. учителя английского языка

Наставник Евлоева Р. М.., учителя начальных классов наставником-предметником Оздоевой Ц. М. учителя начальных классов

Наставник Муцольгова \_З.Х., учителя начальных классов наставником-предметником Алмазовой Х.Х. учителя начальных классов

**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 наставляемому 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

**3.2. 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.

**3.3.Организация контроля и оценки**

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

● администрация организации - участников;

● наставники - участники программы;

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№ п/п*** | ***Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации*** | ***ответственные*** |
| **Август** | | |
|  | Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества. | Администрация школы |
|  | Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества. | Администрация школы |
| **Сентябрь** | | |
|  | Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества. | Зам. по УВР |
|  | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников. | Зам по УВР |
|  | Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста. | Учитель-наставник |
|  | Составление и утверждение индивидуального плана (программа работы Наставника с Наставляемым лицом). | Зам. по УВР  Учитель-наставник |
|  | Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в школе в соответствии с ФГОС. | Учитель-наставник |
|  | Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи. | Учитель-наставник |
| **Октябрь** | | |
|  | Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности | Учитель-наставник |
|  | Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование. | Зам. по УВР  Учитель наставник |
|  | Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования. | Руководитель ШМО  Учитель-наставник |
|  | Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений. | Учитель-наставник |
|  | Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ | Учитель-наставник |
|  | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | Зам. по УВР |
| **Ноябрь** | | |
|  | Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста». | Зам. по УВР  Учитель-наставник |
|  | Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС. | Учитель-наставник |
|  | Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время. | Учитель-наставник |
| **Декабрь** | | |
|  | Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом. | Учитель-наставник |
|  | Консультация: Качественная рефлексия урока. | Учитель-наставник |
|  | Консультация: Здоровье сберегающие технологии. | Учитель-наставник |
|  | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | Учитель-наставник |
| **Январь** | | |
|  | Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег. | Учителя ШМО |
|  | Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру. | Учитель-наставник |
| **Февраль** | | |
|  | Беседа. Портфолио ученика. | Учитель-наставник |
|  | Консультация. Виды уроков. | Учитель-наставник |
|  | Участие в конкурсах профессионального мастерства. |  |
| **Март** | | |
|  | Текущие проблемы организации УВП. | Зам. по УВР  Учитель -наставник |
|  | Беседа Корректировка рабочих программ. | Учитель -наставник |
|  | Открытое занятие наставляемого специалиста. | Наставляемый специалист |
| **Апрель** | | |
|  | Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» (выступление на ШМО по теме самообразования. | Наставляемый специалист |
| **Май** | | |
|  | Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица. | Учитель-наставник  Наставляемый специалист |
|  | Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица. | Учитель-наставник |