**ГБОУ «Гимназия №1 г. Малгобек им. С. Чахкиева»**

 «УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ «Гимназия №1

г. Малгобек им. С. чахкиева»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_З.У. Булгучева

 «\_\_\_02\_»\_\_\_\_\_\_09\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»**

**2022/2023 уч.года**

**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

II.**Содержание программы**

 Основные участники программы и их функции

Механизм управления программой наставничества

III.**Оценка результатов программы и ее эффективности**

 Организация контроля и оценки

 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

IV. **План реализации мероприятий программы наставничества на 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.

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

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.

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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. 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.

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  и вновь прибывшего 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 молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают два вновь прибывших учителей, один из которых еще является студентом.

**Взаимосвязь с другими документами организации**

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами  школы: АООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным электронным журналами 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, самоопределения и профессиональной ориентации  молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

**Задачи:**

* Адаптировать 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.

2)Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3)Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у  педагогов с целью  повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

4) Ослеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого  педагога.

**5)**Оценить результаты программы и ее эффективность.

**Срок реализации программы**

Данная программа наставничества   рассчитана на 1 год.   Это связано с тем, что план ШМО естественного цикла составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, 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**

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». 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 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, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуации в регионе и стране.

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

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут 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.

**II.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**2.1 Основные участники программы и их функции**

**Наставляемые:**

**1) Евлоева Х.С -**Молодой специалист, учитель истории ,имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

**2)** **Картоева М.У.** Молодой специалист, учитель истории, находящийся в процессе адаптации после декретного отпуска.

**3)Гандалоева А.М**.- Молодой специалист, учитель истории, находящийся в процессе адаптации после декретного отпуска.

**4)Белхароева Р.М-Б.-** Молодой специалист, учитель родного языка ,имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

**5)Хамхоева М.Х.-** Молодой специалист, учитель родного языка ,имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

**6)Арчакова А.А.-** Молодой специалист, учитель родного языка ,имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

**7) Хашиева Х.В.-** Педагог-организатор, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

**8)Сакалова М.Х.-**Музыкальный руководитель- имеющий малый опыт работы – от 3 до 5 лет, формирующий навыки и умения в организации учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами и родителями.

     **Список наставников прилагается**

**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, 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 молодыми и новыми специалистами**:  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.

**III.ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

 **Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ШМО.

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 ШМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

 **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов 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. Педагоги - 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 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.

 **План работы**

**педагога-наставника**

**на 2022-2023 учебный год**

***Цель***- создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и **организация помощи по  воспитательной работе с классным коллективом.**

***Задачи****:*

* помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
* определить уровень его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества;
* выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
* 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;
* развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

***Содержание деятельности:***

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

2. Посещение уроков молодого педагога.

3. Планирование и анализ деятельности.

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

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

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

***Ожидаемые результаты:***

* успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
* активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
* обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
* умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу

**Мероприятия**

**по планированию, организации и содержанию деятельности**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Содержание мероприятий*** | ***Конт-роль*** |
| ***Работа по предмету*** | ***Воспитательная работа*** | ***Работа с нормативной документацией*** |
| ***Сентябрь*** |
| 1.Изучение ФГОС НОО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования.2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.3. Практикум " Цель урока и его конечный результат".4.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.**Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию**Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы **;**Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей  | 1.Изучение планавоспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса.2. Консультации по вопросу возрастных особенностей школьников.   | 1.Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, АООП, план работы школы на 2022-2023 уч. год, документы строгой отчетности),2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)» | Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов. |
| ***Октябрь*** |
| Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. Совместная разработка планов-конспектов уроковВзаимопосещение уроков с последующим анализом. | Занятие: «Методика проведения урока «Слагаемые успешности урока»« Основные требования к современному уроку» «Факторы, которые влияют на качество преподавания» | 1.Изучение документации о проведении уроков.2.Практическое занятие: «Выполнение единых требований к проведению уроков». «Типы и формы уроков» | Контроль качества составления поурочных планов.Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. |
| ***Ноябрь*** |
| 1.Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС. | Практикум: «Совместная разработка внеклассного мероприятия» | 1.Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти»2.Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. | Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий. |
| ***Декабрь*** |
| 1.Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности»2.Практикум «Формы и методы работы на уроке».3.Уроки физкультуры. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС. | 1.Тренинг: «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций». | 1.Составление аналитическихсправок. | Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации. |
| ***Январь*** |
| Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное времяДефектологические занятия. Оказание помощи в подготовке и проведении занятий в соответствии с требованиями ФГОС. | Анализ различных стилей педагогического общения | Смообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. | Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока) ,  |
| ***Февраль*** |
| 1. Практикум:. Методы активизации познавательной деятельности учащихся. 2.Видеоуроки. | 1.Индивидуальные беседы с родителямиДискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неѐ» | 1. Изучение документов по ФГОС. | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. |
| ***Март*** |
| 1. Организация индивидуальной работы с учащимися на уроках и дефектологических занятиях. | 2. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»; «Анализ различных стилей педагогического общения». | 1.Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио. | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.Контроль ведения портфолио |
| ***Апрель*** |
| 1. Составление и разработка технологических карт к урокам.  | Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями». | Составление итоговых тестов для проверки. | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. |
| ***Май*** |
| 1.Подведение итогов работы за год.2. Выступление молодого специалиста на ШМО.Организация проверки ЗУН у учащихся. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год. | 1.Оказание помощи отчета о работе. | 1. Отчет о результатах наставнической работы. Оформление и заполнение отчетной документации учителя физкультуры и учителя-дефектолога | Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы) |