**Программа наставничества**

**«Учитель-учитель»**

**на 2024-2025 учебный год**

**МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун**

1. **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**
	1. Актуальность разработки программы наставничества
	2. Взаимосвязь с другими документами образовательного учреждения
	3. Цель и задачи программы наставничества
	4. Срок реализации программы
	5. Применяемые формы наставничества и технологии

2.**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

2.1.Основные участники программы и их функции

2.2.Механизм управления программы наставничества

2.3.Требования, предъявляемые к наставнику

2.4.Требования к молодому специалисту

2.5.Формы и методы работы с молодыми педагогами

3.Оценка результатов программы и ее эффективности

3.1.Организация контроля и оценки

3.2.Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

4**. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД**

**1. Пояснительная записка**

**1.1.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 новые 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 работает малоопытный учитель.

 **1.2. Взаимосвязь с другими документами организации**

 Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ «Гиназия14» 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 МКОУ СОШ №1 с.п. Кахун национального проекта «Образование».

 Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО,ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), электронным журналом.

 **1.3. 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 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.

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

 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.

 Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт электронного журнала.

 Оценить результаты программы и ее эффективность.

**1.4. Срок реализации программы**

 Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, 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 1.09.2024 г., срок окончания 1.09. 2025 года.

 **1.5.Применяемые формы наставничества и технологии**

 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 первому разностороннюю поддержку или молодого учителя , компетентного в ЦОР с целью повышения ИКТ компетентности учителей с большим стажем работы. Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников.

 Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная. Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации. Чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, 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: молодые педагоги, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями, учителя, испытывающие затруднения в использовании ЦОР

 Наставник: заместители директора по УВР и ВР, опытные учителя, молодые учителя с высоким уровнем ИКТ компетенции.

 Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные 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. Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

 **2.2. Механизм управления программой**

 Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», «молодой специалист – опытный педагог» 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.

**2.3.** **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.

 **2.4.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.

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

 - администрация организации

- наставники

- участники программы

 **Этапы становления молодого учителя включают:**

* адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
* стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
* преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

**Параметры становления** профессионального мастерства молодого учителя в современных условиях определяются как ряд взаимосвязанных аспектов:

* общесоциального, суть которого заключается в закреплении выпускника Вуза в новой социальной роли, в выработке у него определённого стабильного отношения к этой роли,
* собственно профессионального, предполагающего включение молодого специалиста в реальную образовательную практику, овладение ею, освоение ведущих профессиональных функций,
* психологического. Включающего утверждение в новой деятельности, выработку индивидуального образа профессиональной деятельности.

Программа, по мнению её разработчиков, должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении учителя:

|  |  |
| --- | --- |
| **Направления** | **Содержание направления** |
| профессионализация | Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому учителю необходимо наставничество. |
| социализация | Появление новых качеств личности |

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого учителя и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

* 1. **Показатели и критерии оценки результативности**

 Показателями педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником можно считать:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ | Показатели | Владеют в достаточной степени | Скорее владеют | Затруд-няются ответить | Не владеют |
| **1. Теоретическая готовность к практике преподавания** |
| 1 | Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине |  |  |  |  |
| 2 | Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки |  |  |  |  |
| 3 | Свободное владение материалом урока |  |  |  |  |
| **2. Методическая готовность к практике преподавания** |
| 1 | Умение самостоятельно составлять конспект урока |  |  |  |  |
| 2 | Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме |  |  |  |  |
| 3 | Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос) |  |  |  |  |
| 4 | Умение объективно оценивать ответ учащегося |  |  |  |  |
| 5 | Умение применять разнообразные методы изложения нового материала |  |  |  |  |
| 6 | Умение использовать технологии активного обучения |  |  |  |  |
| 7 | Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока |  |  |  |  |
| 8 | Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке |  |  |  |  |
| 9 | Умение стимулировать учащихся у выполнению домашнего задания |  |  |  |  |
| **3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности** |
| 1 | Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность |  |  |  |  |
| 2 | Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке |  |  |  |  |
| 3 | Владение вербальными и невербальными средствами общения |  |  |  |  |
| 4 | Наличие чувства уверенности в себе |  |  |  |  |

**Оценка** педагогической деятельности молодого специалиста учителем наставником может осуществляться по следующим критериям:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ | Показатели | Владеют в достаточной степени | Скорее владеют | Затруд-няются ответить | Не владеют |
| **1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя** |
| 1 | Положительное отношение к профессии |  |  |  |  |
| 2 | Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними. |  |  |  |  |
| 3 | Анализ и самоанализ результатов деятельности |  |  |  |  |
| **2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством** |
| 1 | Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность |  |  |  |  |
| 2 | Умение выделять основные единицы или блоки знаний |  |  |  |  |
| 3 | Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала |  |  |  |  |
| 4 | Владение различными методами и технологиями обучения |  |  |  |  |
| 5 | Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций |  |  |  |  |
| 6 | Владение технологией внеклассной работы с учащимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы |  |  |  |  |
| 7 | Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время. |  |  |  |  |
| 8 | Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса |  |  |  |  |
| 9 | Владение проектировочными и конструктивными умениями |  |  |  |  |
| **3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации****в процессе подготовки молодого учителя** |
| 1 | Уровень решения профессиональных задач |  |  |  |  |
| 2 | Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности |  |  |  |  |
| 3 | Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ |  |  |  |  |

**4.План реализации мероприятий программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Срок** | **Что проводится** | **Выход** |
|  Сентябрь | Изучение мотивации педагогической деятельности.Ознакомление с основными требованиями к школьной документации. Методическая папка молодого специалиста.Определение темы самообразованияСоставление тематического планирования.*Собеседование.*Практ. занятие «Как вести  электронный журнал. Запись замены уроков.» Оформление учебной программы, пояснительных записок. | Характеристика на основе наблюдений, анкетСоздание методической папки |
|  Октябрь | Адаптация в педагогическом коллективе. Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Определение творческой группы для работы молодого учителяСовременный урок и его анализ. *Беседа, взаимопосещение уроков.*Практ. занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей» | Пополнение методической папки |
|  Ноябрь | *Консультация* : Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.Проверка выполнения программы. Составление аналитических справок. Подведение итогов триместра. | Диагностика учебных достижений учеников молодого учителя |
|  Декабрь | Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий | Анализы уроков, внеурочных мероприятий |
|  Январь | Изучение отзывов детей и их родителей*Беседа, консультация:* Организация индивидуальной работы с учащимися. |  |
|  Февраль | Изучение качества знаний, умений и навыков учащихся молодого специалиста в процессе ВШК |  |
|  Март | Участие молодого учителя в анализе уроков, анализе тематических выставок учителей школы |  |
|  Апрель | Взаимопосещение уроков в рамках методической недели. | Разработки нестандартных уроков |
|  Май | Бенефис молодого учителя. Методические выставки. | Выставки |
|  Июнь | Оформление наказа бывшего начинающего учителя. | Текст наказа |

***Занятия с молодым специалистом*:**

* Учебный план – Рабочая программа учителя – тематическое планирование.
* Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)
* Методические требования к современному уроку.
* Соответствие методов обучения формам организации урока.
* Соблюдение на уроке санитарно-гигиенических требований к обучению школьников.
* Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
* Школьная документация.
* Организация индивидуальных занятий с высокомотивированными на учёбу обучающимися.
* Организация индивидуальных занятий с низкомотивированными на учёбу обучающимися.
* Школьное образовательное пространство. Вхождение в него и участие в его расширении.