

Рассмотрено

на заседании МО классных
руководителей

_____ С.У.Джанчёрва

Протокол №1 от

«02» сентября 2022г.

Согласовано

Заместитель директора
по УВР

_____ А.В.Шуленина

«02» сентября 2022г.

Утверждаю

Директор

МБОУ «СШ п.Малокурганский»

_____ З.А.Астежева

Приказ №48А

от «02» сентября 2022г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ»

2022/2023 уч.года

***Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения***

«СШ п.Малокурганский имени М.С.Остроухова»

Составитель:

Дзамыхова С.А.

Классный руководитель 6 класса

Срок реализации: 1 год

2022год

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 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 молодых учителя и один вновь прибывший учитель.

1.2 Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе бюджетного общеобразовательного учреждения «СШ п.Малокурганский имени М.С.Остроухова» Карачаевского городского округа 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» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

При составлении программы наставничества мы опирались на такие региональные практики наставничества в системе образования как Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века» <http://akadem.irooo.ru/>,

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), классным журналом и журналом по технике безопасности, планом научно-методической работы учителей-языковедов, планом по инновационной деятельности и планом социально-психологической службы.

1.3 Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества школы 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:

1) 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.

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

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4 Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Молодые и новые педагоги могут 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.

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.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей гимназии 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 или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, 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

Наставляемая:

1) **Джашакуева Асият Казбековна.** Молодой специалист, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности с организацией воспитательного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для молодого специалиста:

Дзамыхова Сима Аскербиевна

Для реализации поставленных в программе задач я как наставник-консультант выполняю следующую функцию:

создаю комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогаю с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирую самостоятельную работу молодого специалиста.

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;

-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.

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

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 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 получают 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; 30
- 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 реализации мероприятий программы наставничества на 2020/21учебный год

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
	-Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. -Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. -Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы. -Требования к оформлению школьной документации. -Закрепление за молодыми	август-сентябрь	Директор школы, зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник

	<p>специалистами наставников.</p> <p>-Определение темы по самообразованию.</p> <p>-Практические занятия: Планирование и организация воспитательной работы ;</p> <p>Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.</p>		
	<p>-Организация работы наставников.</p> <p>-Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».</p> <p>-Составление плана работы молодого специалиста.</p> <p>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>-Семинар классных руководителей</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов</p>	<p>сентябрь - октябрь</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник</p>
	<p>-Методические разработки: требования к анализу внеклассного мероприятия и деятельности учителя на нем. Типы, виды, формы мероприятий.</p> <p>-Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</p> <p>-Занятие: Современные формы внеклассных мероприятий.</p> <p>-Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	<p>ноябрь</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник</p>
	<p>-Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации внеклассных мероприятий.</p> <p>-Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом мероприятий учителя – наставника.</p> <p>-Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</p>	<p>декабрь</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник</p>
	<p>-Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проводимым мероприятиям.</p>	<p>январь</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО,</p>

	-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.		Наставник Педагог-психолог
	-Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам. -Посещение мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы. -Посещение классных часов молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. -Посещение открытого мероприятия у молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ мероприятия. -Практикум: "Использование в работе интерактивных классных часов»	февраль	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник
	-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. -Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). -Беседа: Виды бесед с учащимися. -Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами). -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	март	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник
	-Неделя молодого педагога. -Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). -Участие молодого специалиста в заседании МО классных руководителей (выступление по теме самообразования). -Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.	апрель	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник
	-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.	В течение года	Зам. директора по УВР, руководитель МО,

	-Посещение и взаимопосещение внеклассных мероприятий. -Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами		наставник
	-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	В течение года	Социально-психологическая служба
	-Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР	ежемесячно	Зав. Библиотекой руководитель МО, наставники
	-Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя. -Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. -Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. -Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	май	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник

Отчётная форма по итогам четверти 2022-2023 учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)*
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам 1 четверти*
- 3) Общие сведения по итогам 1 четверти*
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся*
- 5) Взаимопосещение мероприятий и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:*
- 6) Пропуски уроков*
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам*
- 8) Методические разработки, печатные работы*
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях*

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.	2022/2023	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2022/23	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	2022/2023	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2022/22023	
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	20222023	