|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Утверждаю»**  Директор МБОУ СШ№12  \_\_ \_И.Н.Джафарова. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |

**Персонализированная программа наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

**Наставляемый: Бидянова Александра Георгиевна, учитель начальных классов, (1класс)  молодой специалист, 2022 г**

**Наставник: Дильманбетова Зарема Бегисиевна - стаж работы 24 года**

**на 2022/2023 учебный год**

Срок реализации: 1 год

**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**

Персонализированная программа наставничества  МБОУ СШ№12 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, утвержденны 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 задач МБОУ СШ№12»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ СШ№12

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 МБОУ СШ№12 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.

Персонализированная программа наставничества МБОУ СШ№12 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 Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;

2.Оказатье помощь 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; 3.Формировать потребность Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; 4. Ориентировать  Наставляемое лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

5.Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

**Срок реализации программы 1 год.**

**Далее проводится корректировка индивидуальных занятий на второй и третий год работы , в зависимости от нагрузки и классов в которых будет работать молодой специалист.**

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

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей ОУ,  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: Бидянова Александра Георгиевна,учитель начальных классов, (1класс)  молодой специалист 2022 г**

**Испытывающий трудности с организацией учебного процесса.**

**Наставник: Дильманбетова Зарема Бегисиевна -стаж работы 24 года**

**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**

**Молодой специалист первого года работы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | | Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации | ответственные |
| Сентябрь | | | | |
| ***Общая часть*** | | Информирование молодых педагогов и вновь принятых педагогов о возможностях и целях программы наставничества | | Зам. по УВР |
| ***Общая часть*** | | Составление и согласование индивидуальных  планов работы наставников и молодых  специалистов | | Зам. по УВР, куратор,  учитель-наставник |
| ***Общая часть*** | | Изучение должностной инструкции учителя.  Ознакомление молодого специалиста со школой, кабинетом, педагогами.  Вводное ориентировочное собеседование с молодым специалистом.  Диагностика подготовленности молодого учителя к профессиональной деятельности. Анкетирование №1 | |  |
| Зам. по УВР, куратор,  учитель-наставник |
| Зам. по УВР, куратор,  учитель-наставник |
| Индивидуальная часть | | | |  |
| 1. ИиИндивидуальная | | Консультация.  Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС | | Учитель –наставник, куратор |
|  | | Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи | | Учитель-наставник, методист |
| Октябрь | | | | |
|  | | Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности. Проблемы дисциплины на уроке | | Учитель-наставник, методист |
|  | | Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование . | | Зам. по УВР,методист,  учитель наставник |
|  | | Работа Наставляемого в МО. Определение темы самообразования. | | Руководитель МО  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, методист |
|  | | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | | Зам. по УВР, методист |
|  | | Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника | | Наставляемый -наставник |
| Ноябрь | | | | |
|  | Консультации «Педагогические проблемы наставляемого специалиста» | | | Зам. по УВР, методист  учитель -наставник |
|  | Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС | | | Учитель –наставник, методист |
|  | Консультация «Формирование умений и вычислительных навыков на уроках математики в 1 классе» | | | Учитель -наставник |
|  | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | | | Зам. по УВР, методист |
|  | Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника | | | Наставляемый -наставник |
| Декабрь. | | | | |  | Наставляемый -наставник |
|  | Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом | | | Учитель -наставник |
|  | Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков | | | Учитель -наставник |
|  | Консультация: Здоровьесберегающие технологии | | | Учитель -наставник |
|  | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | | | Зам. по УВР, методист |
|  | Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника | | | Наставляемый -наставник |
| Январь | | | | |
|  | Посещение  молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег | | | Учителя ШМО |
|  | Беседа «Развитие познавательных процессов у первоклассников» | | | Методист.учитель-наставник |
|  | Консультация: по запросу и проблемам молодого учителя. | | | учитель -наставник |
| Февраль | | | | |
|  | Беседа. Портфолио ученика | | | учитель -наставник |
|  | Консультация | | | учитель -наставник |
|  | Участие в конкурсах профессионального мастерства | | |  |
|  | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | | | Зам. по УВР, методист |
|  | Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника | | | Наставляемый -наставник |
| Март | | | | |
|  | | | Текущие проблемы организации УВП | Зам. по УВР  Учитель -наставник |
|  | | | Беседа Корректировка рабочих программ | Учитель -наставник |
|  | | | Открытое занятие наставляемого специалиста. | Наставляемый специалист |
|  | | | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | Зам. по УВР, методист |
|  | | | Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника | Наставляемый -наставник |
| Апрель | | | | |
|  | | | Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» ( выступление на МО 1-классов по теме самообразования. | Наставляемый специалист |
| Май | | | | |
|  | | | Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица. Диагностика работы молодого учителя к профессиональной деятельности за первый год работы Анкетирование 2. | Учитель –наставник  Наставляемый специалист |
|  | | | Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица | Учитель –наставник |