

9

МУ «Управление образования Ножай-Юртовского муниципального района»

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2 им. Абдуллаева А.А.
с. ЗАНДАК» (МБОУ «СОШ №2 им. Абдуллаева А.А. с. Зандак»)

МУ «Нажин-Юьртан муниципални кюштан дешаран урхалла»
Муниципални бюджетни юкъарадешаран учреждени
«ЗАНДАКЪА ЮЪРТАН АБДУЛЛАЕВН А.А. ЦАРАХ ЙОЛУ
ЮККЪЕРА ЮКЪАРАДЕШАРАН ШКОЛА №2»
(МБЮУ «Зандакъя юьртан Абдуллаевн А.А. царах йолу ЮЮШ №2)

366226, ЧР, Ножай-Юртовский район с.Зандак, ул. Кадырова А. А. 57, zandak-shkola2@mail.ru

Директор школы: _____



Утверждена:
М.М.Задаев
28.08.2022г

Программа наставничества (модель «учитель – учитель»)

2022-2023 учебный год

с.Зандак
2022г.

Пояснительная записка

В современном образовании происходят существенные изменения: обновляются федеральные государственные стандарты, введена новая программа воспитания, реализуется национальный проект «Образование». 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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста наставляемого является одной из ключевых задач кадровой политики МБОУ «СОШ№2 им.Абдуллаева А.А. с.Зандак».

В школе разработана целевая модель наставничества, определены педагогические пары: наставник и наставляемый.

Наставляемому учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы наставляемого, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности. Наставничество же предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у Наставляемого необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания и навыки в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставника с наставляемым на уровне общеобразовательной организации. Срок реализации программы: 6 месяцев.

Цель наставничества: успешное закрепление на рабочем месте наставляемого, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого лица;

- способствовать развитию интереса наставляемого лица к педагогической деятельности;
- приобщить наставляемого к корпоративной культуре образовательной организации.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям и итогам года).
4. Помощь наставляемому в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение наставляемого к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

Этапы реализации Программы наставничества

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

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

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

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3. Наставляемые лица 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.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

**План работы наставника и наставляемого на
2022-2023 учебный год**

№	Сроки	Содержание	Форма работы
1	Август	Реализация региональной целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ№2 им. Абдуллаева А.А. с.Зандак»	Педагогический совет
2	Сентябрь	Выявление дефицитов и профицитов, создание единой базы наставников и наставляемых по модели «учитель – учитель» Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование).	Анкетирование, изучение нормативноправовых документов и методической литературы

3	Октябрь	<p>Формирование пар наставников и наставляемых. Открытие Школы Наставников «Точка опоры», создание сообщества в социальной сети во «ВКонтакте».</p> <p>Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков.</p> <p>Алгоритм построения урока с точки зрения требований ФГОС.</p>	<p>Групповая работа в рамках заседания Школы Наставников, Анализ проведения уроков, консультации</p>
4	Ноябрь	<p>Составление индивидуальной траектории и персонализированной рабочей программы модели «учитель – учитель» в рамках заседания Школы Наставников.</p> <p>Взаимопосещение уроков и корректировка траектории совместной работы.</p> <p>Посещение уроков с целью оказания методической помощи.</p>	<p>Составление интеллект-карты Программа Индивидуальные консультации Наблюдение, анализ</p>
5	Декабрь	<p>Заседание Школы Наставников. Проведение текущего контроля. Посещение уроков с целью оказания методической помощи: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока. Технологическая карта урока</p>	<p>Индивидуальный отчет, анализ, изучение методической литературы</p>
6	Январь	<p>Заседание Школы Наставников. Посещение уроков с целью оказания методической помощи.</p> <p>Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности (работа с отстающими и успешными учащимися).</p> <p>Самоанализ урока.</p>	<p>Посещение уроков и их анализ</p>

7	Февраль	<p>Заседание Школы Наставников.</p> <p>Посещение педагогом уроков учителя – наставника.</p> <p>Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.</p> <p>Алгоритм построения урока в современных сервисах.</p> <p>Организация работы с родителями.</p>	Собеседование
8	Март	<p>Заседание Школы Наставников.</p> <p>Подготовка и участие учителя и его учащихся в конкурсах разного уровня</p> <p>Организация этапов урока по ФГОС.</p>	<p>Индивидуальные консультации, анализ уроков.</p> <p>Анализ проделанной работы</p>