[Минпросвещения России](https://edu.gov.ru/god_pedagoga_i_nastavnika)

[2023 год Указом Президента России Владимира](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%A3%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%20%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0.pdf) Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Мероприятия Года педагога и наставника будут направлены на повышение престижа профессии учителя.

[План  основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/Plan-osnovnyh-meropriyatij-GPiN-v-RF.pdf)

[План  мероприятий  по проведению  в МБОУ «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева» Года педагога и наставника](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD%20%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%B9%20%D0%BA%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D1%83%20%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0.pdf)

УтверждёнДиректор Р.Р.Чомаев Приказ от 09.01.2023 г № 01

**П ЛАН**

**Основных мероприятий по проведению**

**В МБОУ «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева»**

**Года педагога и наставника**

**Цель**:признаниеособогостатусапедагогическихработников,осуществляющихвтомчисленаставническуюдеятельность.

**Задачи:**

* формированиевобщественномсознаниипредставленийоважноститруда,значимостииособомстатусепедагогическихработникови наставников;
* популяризацияиповышениепрестижапедагогическихпрофессийвроссийскомобществе;
* совершенствованиеорганизационныхмеханизмовповышенияпрофессиональногоуровня,поощренияираспространенияопыталучших педагогических работников и наставников;
* созданиенеобходимыхинструментовпривлечениямолодеживпедагогическуюпрофессию;развитие института наставничества.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Название мероприятия | Срок проведения | Ответственный |
| 1. | Планирование работы в рамках реализацииГода педагога и  Наставника в России н а2023год | Январь2023г. | Администрация |
| 2. | Посвящениеобучающихся6«г»психолого-  педагогическогоклассавнаставники | 23.01.2023 г. | Администрация |
| 4. | ТоржественноеоткрытиеГодапедагогаинаставника | Март2023г. | Администрация  Педагог-организатор |
| 5. | СозданиеинаполнениетематическойвкладкиГода педагога и наставника на сайте учреждения | Втечениегода | Ответственныйзасайт |
| 6. | Участиевмуниципальных,региональныхмероприятиях, | Втечениегода | заместительдиректора |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | посвященныхгодупедагогаи наставника. |  | по ВР,  Педагог-организатор классные руководители |
| 7. | Празднованиекалендарныхпрофессиональных праздников  17.01 -Международныйденьнаставничества  27.09 - Деньвоспитателяивсехдошкольныхработниковв России  2.10-Деньсреднегопрофессиональногообразования.  5.10–Всемирныйденьпедагогов  14.11 -Международныйденьлогопеда  19.11 -Международныйденьдефектолога  19.11- ДеньпреподавателявысшейшколывРоссии  22.11–ДеньпсихологавРоссии  12.08–Деньфизкультурника | Втечение2023года | заместительдиректора по ВР,  классные руководители |
| 8. | УчастиевоВсероссийскойакции"Учить.Вдохновлять.  Развивать". | втечение2023г. | Педагог-организатор  Классные руководители |
| 9. | УчастиевоВсероссийскойакции"Мой учитель родного  языка" | Февраль2023г. | Учителя родного языка |
| 10. | Научно-практическаяконференция"Научное наследие  великогорусскогопедагогаК.Д.Ушинского"в10классе. | 22марта2023г. | ПредседательМС |
| 11. | Выставкарисунков"УчителямиславитсяРоссия!" | Март2023 г. | Учитель ИЗО |
| 12. | УчастиевоВсероссийскойолимпиаде"Педагог-это  призвание" | март-октябрь2023 г. | Учителя-предметники |
| 13. | УчастиевоВсероссийскомпедагогическомдиктанте | сентябрь2023г. | Педагог-организатор  Классныеруководители |
| 14. | УчастиевоВсероссийскомонлайн-уроке,посвященномГоду  педагогаинаставника | сентябрь2023г. | Педагог-организатор классные руководители |
| 15. | Участиеобучающихся1-11классоввоВсероссийскойакции "Спасибо, учитель!"сентябрь - октябрь 2023 г. | сентябрь-октябрь2023г. | Педагог-организатор классные руководители воспитатели ГПД |
| 16. | ПраздничныйконцерткоДню учителя | 5.10.2023 г. | Совет старшеклассников |
| 17. | Встречисветеранамипедагогическоготруда«Нестареют душой ветераны» | Октябрь2023г. | Педагог-организатор |
| 18. | Участие педагогов в онлайн-формате во Всероссийских"Открытыхуроках". | Сентябрь-октябрь2023г. | Учителя-предметники |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 19. | Созданиепроектовпопопуляризациипедагогических профессийсреди школьников 8 - 11 классов в рамках  конкурсов"Большаяперемена" | Втечение 2023г. | Педагог-организатор классные руководители |
| 20. | Участие обучающихся и наставников психолого- педагогическогоклассагимназиивоВсероссийском  фестивале | Октябрь2023г. | КураторППК |
| 21. | Знакомствоспроектомвсоциальныхсетях "Насвязис  наставником"сучастиемизвестныхтренеровроссийских спортсменов | Втечениегода. | РуководительШСК  «Юность» |
| 22. | УчастиевПроектенаставничества"ТвойГерой"ассоциации волонтёрских центров. | Втечениегода. | Волонтёрскийотряд  «Доброгорец» |
| 23. | Участие в Общепрофсоюзнойакции "Читаем К.Д. Ушинского"к200-летиюрусскогопедагога,писателя, основоположника [научной педагогики](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D0%BA%D0%B0) в России. | февраль-май2023г. | Учителярусскогоязыкаи литературы |
| 24. | Организация выставки –презентации"Труды К.Д.Ушинскогона языках мира". | апрель -июнь2023 г. | Педагог-организатор Педагог-библиотекарь |
| 25. | ТоржественноемероприятиевчестьзакрытияГодапедагогаи наставника | Декабрь2023г. | Зам.директорапоУВР,ВР Педагог-организатор |

**О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций**

    Нормативно-правовая база внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

**Федеральный уровень**

[Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5.pdf)

[Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%20%20%20%20%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf)

**Региональный уровень**

Приказ Министерства образования и науки КЧР "О внедрении целевой модели наставничества" [pdf](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7-%E2%84%96320-%D0%9C%D0%9E%D0%9D-%D0%9A%D0%A7%D0%A0-%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2.pdf)

 Положение о введении многофункциональной системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях  КЧР   [.pdf](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%20%20%D0%9C%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B1%D1%80%20%20%D0%9A%D0%A7%D0%A0%20%20%20%D0%BE%20%20%20%20%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B8.pdf)

**Школьный уровень**

[Приказ "О внедрении целевой  модели наставничества"  2024-2025  .pdf](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7.pdf)

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева**

**Приказ**

от 02.09.2024г а. Новая Теберда №

# О внедрении целевой модели наставничества

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися",Приказа Министерства образования и науки КЧР от09.04.2020г№320"О внедрении целевой модели наставничества»

# ПРИКАЗЫВАЮ:

Продолжить внедрение в МБОУ «СОШ а. Новая Теберда ИМ. Героя России К.Х.Боташева » целевой модели наставничества.

1. Назначить координатором внедрения целевой модели наставничества Хапаеву З.О. заместителя директора по УВР.
2. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества Хапаеву З.О., заместителя директора по УВР.

Кураторамвнедренияцелевоймодели наставничества:

* 1. Организоватьреализациюмероприятийповнедрениюцелевоймодели наставничества в сроки, установленные «Дорожной картой»;
  2. РазместитьнормативныедокументыповнедрениюЦМНнаофициальномсайте МБОУ «СОШ а. Новая Теберда ИМ. Героя России К.Х.Боташева »;
  3. Обеспечитьорганизационно-техническоесопровождениеисполнениемероприятийв рамках реализации Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;
  4. Осуществлятьсистемноеинформационноесопровождениедеятельностипо реализации Целевой модели наставничества;

3.5Утвердитьформынаставничества:

-«Учитель – учитель» (**Приложение 1**. Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы)сопытнымирасполагающимресурсамиинавыками педагогом,оказывающим первому разностороннюю поддержку)

-«Учитель– учитель»

1. Утвердить Дорожную карту реализации целевой модели наставничества на 2024 – 2025 учебный год **(Приложение 5);**
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Р.Р. Чомаев Ознакомлены:

|  |  |
| --- | --- |
|  | З.О.Хапаева |

[Положение о наставничестве   .pdf](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE.pdf)

# СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Принято педагогическим Советом школы

Протокол №1 от31.08.2023г

Директор школы Р.Р.Чомаев Приказ от 01.09.2023 г № 112

**Положение**

**Об организации наставничества в общеобразовательной организации**

1. **Общие положения**
   1. Настоящее **Положение об организации наставничества в школе** разработано в соответствиисФедеральнымзакономот29декабря2012года№273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 4 августа 2023 года, распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для

организаций,осуществляющихобразовательнуюдеятельностьпообщеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального

образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», а также Уставом образовательной организации и другими

нормативнымиправовымиактамиРоссийскойФедерации,регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

* 1. Данное *Положение об организации наставничества в образовательной организации*определяетосновныетермины,цель,задачи,регламентируеторганизацию деятельности программы наставничества и её результаты, устанавливает права и

обязанностинаставникаинаставляемоголица,атакжедокументациюработысмолодыми специалистами.

* 1. Поднаставничествомвобщеобразовательнойорганизациипонимаютразновидность индивидуальной учебно-воспитательной работы с впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных

организациях,илисоспециалистами,назначенныминадолжность,покоторойнеимеют опыта работы.

* 1. Наставничество в школе выполняет роль систематической индивидуальной работы педагогического работника, имеющего опыт, по развитию у молодого специалиста необходимыхнавыковиуменийпедагогическойдеятельности.Такимобразом,молодой специалист приобретает знания в предметной специализации и применяет методики

обучения и воспитания обучающихся в общеобразовательной организации.

* 1. Наставничествовобразовательнойорганизациируководствуется:
     + ФЗ-273«Об образовании»;
     + Трудовым кодексом Российской Федерации;
     + Настоящим Положением и другими нормативными актами, регламентирующими вопросы профессиональной подготовки педагогических работников и специалистов школы.

# Основные термины программы наставничества

* 1. ***Наставничество***—универсальная технология передачи опыта, знаний,

формированиянавыков,компетенций,метакомпетенцийиценностейчерезнеформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

* 1. ***Форманаставничества***—способреализациицелевоймоделинаставничествачерез организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
  2. ***Программа наставничества***—комплексмероприятийиформирующихих

действий,направленныйнаорганизациювзаимоотношенийнаставникаинаставляемогов конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

* 1. ***Наставляемый*** — участник программы наставничества, который через взаимодействиеснаставникомиприегопомощииподдержкерешаетконкретные

жизненные,личныеипрофессиональныезадачи,приобретаетновыйопыти развивает

новыенавыкиикомпетенции.Вконкретныхформахнаставляемыйможетбытьопределен термином "обучающийся".

* 1. ***Наставник***—участникпрограммыорганизациинаставничествав

общеобразовательнойорганизации,имеющийуспешныйопытвдостижениижизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться

опытоминавыками,необходимымидлястимуляциииподдержкипроцессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

* 1. ***Молодой специалист*** —гражданинРоссийскойФедерацииввозрастедо30лет(для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов - до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и

квалификацией.

# Цель и задачи наставничества в школе

* 1. Целью реализации наставничества в общеобразовательной организации является создание условийдляраскрытияпотенциалаличностинаставляемого, формирования эффективнойсистемыподдержки,самоопределенияипрофессиональнойориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.
  2. Основнымизадачаминаставничестваявляются:
     + разработкаиреализациямероприятиймаршрутареализациицелевоймодели наставничества;
     + разработкаиреализацияпрограммнаставничества;
     + привлечение,обучениеиконтрользадеятельностьюнаставников,принимающих участие в программе наставничества в школе;
     + инфраструктурноеиматериально-техническоеобеспечениереализациипрограмм наставничества;
     + осуществлениеперсонифицированногоучетамолодыхспециалистовипедагогов, участвующих в программах наставничества;
     + проведениевнутреннегомониторингареализациииэффективностипрограмм наставничества;
     + формированиябазданныхпрограммнаставничестваилучшихпрактик;
     + обеспечениеусловийдляповышенияуровняпрофессиональногомастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывной образовательной деятельности.
  3. Всоответствиисцельюизадачамиопределяютсяследующиеметоды наставничества:
     + интерактивные(беседа,диалог,дискуссия);
     + проблемныйипроектный;
     + мастер-класс;
     + демонстрациядействийи поведения;
     + наблюдениеианализобразовательнойдеятельностинаставника;
     + анализпрактическихситуаций.

# Организацияпрограммынаставничествавобщеобразовательнойорганизации

* 1. Наставничествовшколеосуществляетсянаоснованииприказадиректора общеобразовательной организации.
  2. Руководстводеятельностьюнаставниковорганизуетзаместительдиректорапо учебно-воспитательной работе и председатель Методического совета, в которых

реализуетсянаставничество.

* 1. Председатель Методического совета подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки,коммуникативныминавыкамиигибкостьювобщении,имеющихопыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж

педагогическойдеятельностинеменеетрех летподанномупредмету.

* 1. Наставникдолженобладатьспособностямиквоспитательнойработеиможетиметь одновременно не более двух наставляемых.
  2. КандидатурынаставниковрассматриваютсяназаседанияхМетодическогосовета, согласовываются с директором школы или заместителем директора по УВР и

утверждаютсяназаседанииМетодическогосовета.

* 1. Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии (с обязательным детальным разъяснением предполагаемому наставнику его будущих должностных обязанностей) предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которымонбудетзакреплен,порекомендацииМетодическогосоветаприказомдиректора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к

молодомуспециалистунасрокнеменееодногогода.Приказозакреплениинаставника издается не позднее одного месяца с момента назначения молодого специалиста на

определеннуюдолжность.

* 1. Наставничествоустанавливаетсянадследующимикатегориямисотрудниковобразовательной организации:
     + впервыепринятымиучителями(специалистами),неимеющимитрудовогостажа педагогической деятельности в общеобразовательных организациях;
     + выпускникамиочныхвысшихисреднихспециальныхучебныхорганизаций, прибывшими в образовательную организацию по распределению;
     + выпускникаминепедагогическихпрофессиональныхобразовательных

организаций,завершившихочное,заочноеиливечернееобучениеинеимеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

* + - педагогами,переведенныминадругуюработу,есливыполнениеимислужебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и

овладенияновымипрактическиминавыками;

* + - педагогами,нуждающимисявдополнительнойподготовкедляпроведенияуроков в определенном классе (по определенной тематике).
  1. Заменанаставникапроизводитсяприказомдиректорашколывслучаях:
     + увольнения наставника;
     + перевода на другую работу наставника;
     + привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
     + психологическойнесовместимостинаставникаинаставляемого;
     + письменногозаявлениянаставникаоботказеотсвоихполномочийпоиным причинам (в том числе, без указания причины).
  2. Организациядеятельностинаставниковноситпоэтапныйхарактер.Спецификаэтапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

# Содержание

# Этапы

**Адаптационный Проектировочный Рефлексивный**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Задачи | Определить сформированности профессионально значимых качеств; разработать  адаптационную программу  профессионального становлениямолодого педагога | Сформировать потребность у молодогоучителяв проектировании  своегодальнейшего профессионального роста, в  совершенствовании знаний, умений и  навыков,полученных в ВУЗе | Сформировать у молодогоучителя способность и стремление к  рефлексии собственной  деятельности, умения критическиоценивать процесс  профессионального становления и  развития,  самостоятельно управлятьсвоим |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | профессиональным развитием |
| Формы | Индивидуальная | Индивидуальная, коллективная | Индивидуальная, коллективная, групповая |
| Средстваи методы | Диагностика, посещение  наставникомуроков молодого учителя, организация их самоанализа;  стимулированиевсех форм  самостоятельности, активностивучебном процессе;  формированиенавыков самоорганизации, позитивное принятие  выбраннойпрофессии. Методы:  репродуктивные, наблюдение,  анкетирование,беседа | Работанадтемами самообразования, планирование  методическойработы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание  «Портфолио». Методы:  информационные (лекциив«Школе  молодогоучителя» педагогические чтения и др.);  творческие:  проблемные, инверсионные;  наблюдение;беседа; анкетирование, двойное наставничество | Педагогическая  рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях,посещение и анализ открытых  уроков,развитие творческого  потенциаламолодых учителей,мотивация участия в  инновационной деятельности.  Методы:комплексные (педагогические, мастерские, мастер- классы, проблемно-  деловые,рефлексивно- деловые игры) |

# Результаты реализации программы наставничества в форме «Педагог—молодой специалист»

* 1. Мониторингнаставничествасостоитиздвухосновныхэтапов:
     + оценкакачествапроцессареализациинаставничества;
     + оценкамотивационно-личностного,компетентного,профессиональногороста участников, динамика образовательных результатов.
  2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемымлицомпоставленныхцелейизадачврамкахпрограммынаставничества.
  3. Высокийуровеньвключенностинаставляемоголицавпедагогическуюдеятельность, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов показывает уровень результата

реализациипрограммынаставничествавобщеобразовательной организации.

* 1. Измеримымирезультатамиреализациипрограммынаставничестваявляются:
     + повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничествусобственнойработойиулучшениепсихоэмоционального состояния;
     + ростчисласпециалистов,желающихпродолжатьсвоюработувкачествепедагогав общеобразовательной организации;
     + качественныйростуспеваемостииулучшениеповедениявклассах(группах),с которыми работает наставляемое лицо;
     + сокращениечислаконфликтовспедагогическимиродительскимсообществами;
     + ростчисламатериаловдеятельностиучастниковпрограммынаставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.
  2. Сравнениеизучаемыхличностныххарактеристикучастниковнаставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг проводится наставником два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

# Права и обязанности наставника в образовательной организации

* 1. Наставник обязан:
     + составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества индивидуальныйпланобучениянагод(далееработапланируетсянакаждый учебный год) с учетом уровня интеллектуального развития наставляемого,

педагогической,методическойипрофессиональнойегоподготовкипопредмету, давать конкретные задания, контролировать их выполнение;

* + - содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основныминаправлениямидеятельности,спорядкомисполнениялокальныхактов общеобразовательной организации;
    - оказыватьиндивидуальнуюпомощьвовладениипрактическимиприемамии способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;
    - выявлятьисовместноустранятьдопущенныеошибкивпедагогической деятельности;
    - вкачествепримеравыполнятьотдельныедолжностныеобязанностиипоручения совместно;
    - передаватьнакопленныйопытпрофессиональногомастерства,обучатьнаиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
    - бытьтребовательным,своевременноипринципиальнореагироватьнапроявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;
    - проявлятьчуткостьивнимательность,терпеливопомогатьвпреодолении имеющихся недостатков;
    - периодическидокладыватьдиректорушколыопроцессеадаптациинаставляемого, результатах его профессионального становления;
    - составлятьипредоставлятьдиректоруанализитоговвыполненияиндивидуального плана обучения.
  1. Наставникимеетправо:
     + приниматьучастиевобсуждениивопросов,связанныхспрофессиональной деятельностью наставляемого;
     + вноситьпредложенияоприменениикнаставляемомумерпоощренияи дисциплинарного воздействия;
     + осуществлятьконтрольсоблюдениянаставляемымпрофессиональныхтребований;
     + контролироватьусловиятруданаставляемого.

# Права и обязанности наставляемого в образовательной организации

* 1. Наставляемыйобязан:
     + регулярнопосещатьвстречи,образовательныесобытиявсоответствиис индивидуальным планом;
     + выполнятьсвоевременноикачественнозадачи,поставленныенаставником;
     + внимательноиуважительноотноситьсякнаставникуидругимучастникам наставнической группы;
     + совершенствоватьпрофессиональныенавыки,практическиеприемыиспособы качественного выполнения функциональных обязанностей;
     + проявлятьдисциплинированность,организованностьиделовуюкультурув профессиональной деятельности.
  2. Наставляемыйимеетправо:
     + вноситьпредложениявиндивидуальныйпланобученияврамкахорганизации работы наставнической пары/группы;
     + пользоватьсяимеющейсянормативно-правовой,психолого-педагогическойи учебно-методической литературой;
     + виндивидуальномпорядкеобращатьсякнаставникузасоветомипомощьюпо профессиональным вопросам;
     + приневозможностиустановленияличногоконтактаснаставникомобращатьсяк директору школы о замене наставника.

# Контроль работы наставника в образовательной организации

* 1. Организацияработынаставникаиконтрольегодеятельностивозлагаетсяна заместителя директора по учебно-воспитательной работе.
  2. ЗаместительдиректорапоУВРобязан:
     + представитьназначенногомолодогоспециалистаучителямшколы,объявить приказ о закреплении за ним наставника;
     + создатьнеобходимыеусловиядлясовместнойработымолодогоспециалистас закрепленным за ним наставником;
     + посетитьотдельныеурокиивнеклассныемероприятияпопредмету,проводимые наставником и молодым специалистом;
     + организоватьобучениенаставниковпередовымформамиметодаминдивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
     + изучить,обобщитьираспространитьположительныйопыторганизации наставничества в общеобразовательной организации;
     + определитьмерыпоощрениянаставников.

# Документы,регламентирующие работу с молодыми специалистами

* 1. Работусмолодымипедагогамирегламентируютследующиедокументы:
     + настоящееПоложениеоборганизациинаставничествавшколе;
     + индивидуальный(внутришкольный)планработынаставниканагод;
     + приказдиректорашколыоборганизации наставничества;
     + протоколызаседанийМетодическогосовета,накоторыхрассматривалисьвопросы наставничества;
     + отчетынаставников,молодых педагогов;
     + отчетпорезультативностиработысмолодыми специалистами.

# Заключительные положения

* 1. Настоящее *Положение об организации наставничества в школе* является нормативнымлокальнымактоморганизации,осуществляющейобразовательную

деятельность,принимаетсянаПедагогическомСоветеиутверждаются(вводитсяв действие) приказом директора общеобразовательной организации.

* 1. Всеизмененияидополнения,вносимыевнастоящееПоложение,оформляютсяв письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской

Федерации.

* 1. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнениякПоложениюпринимаютсявпорядке,предусмотренномп.10.1.данного Положения.
  2. После принятия Положения(или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

П[рограмма.pdf](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.pdf)

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева»**

Рассмотрено

на заседании Педагогического совета протокол № 3от 08.11.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор Р.Р.Чомаев

Приказот16.11.2022 № 97

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**на 2022 – 2025гг**

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В МБОУ «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева»**

1. **Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества гимназии, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целяхдостижениярезультатовфедеральныхирегиональныхпроектов"Современнаяшкола", "Молодые профессионалы (Повышениеконкурентоспособностипрофессионального образования)" и "Успех каждого ребенка"[национального проекта"Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является 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 всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева».

*Создание целевой модели наставничества в гимназии позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.*

**В программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставническойпарыилигруппы,участникикоторойнаходятсявзаданнойобстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программанаставничества**-комплексмероприятийиформирующихихдействий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в

конкретныхформахдляполученияожидаемыхрезультатов.

**Наставляемый**-участникпрограммынаставничества,которыйчерезвзаимодействиес

наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональныезадачи,приобретаетновыйопытиразвиваетновыенавыкиикомпетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствованиянаставляемого.

**Координатор -** сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Куратор** -сотрудник организации,осуществляющей деятельностьпообщеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательныхорганизациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства,мыслисобеседникаспомощьюособыхприемовучастиявбеседе,такихкакактивное выражениесобственныхпереживанийисоображений,уточнения,паузыит.д.Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг**-проявлениеагрессии,втомчислефизическоенасилие,унижение,издевательствав отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор**-специалиствобластипедагогики,которыйпомогаетобучающемусяопределитьсяс индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

1. **Нормативныеосновыцелевоймоделинаставничества.**

**Нормативныеправовыеактымеждународногоуровня.**

* [Конвенцияоправахребенка](http://docs.cntd.ru/document/1900759),одобреннаяГенеральнойАссамблеейООН20ноября1989г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1](http://docs.cntd.ru/document/9009714).
* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

**НормативныеправовыеактыРоссийскойФедерации.**

* [КонституцияРоссийскойФедерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в РоссийскойФедерации".](http://docs.cntd.ru/document/902389617)
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании КомитетаГосударственнойДумыРоссийскойФедерацииподеламмолодежи(протоколN 45 от 14 мая 2010 г.).
* [ОсновыгосударственноймолодежнойполитикиРоссийскойФедерациинапериоддо2025года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29ноября2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
* [ГражданскийкодексРоссийскойФедерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
* [ТрудовойкодексРоссийскойФедерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [иблаготворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
* [Федеральныйзакон от19 мая 1995 г. N82-ФЗ"Об общественныхобъединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
* [Федеральныйзаконот12января 1996г. N7-ФЗ"Онекоммерческихорганизациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г.«Обутвержденииметодологии(целевой)моделинаставничестваобучающихсядля организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
* Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
* Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»

**Нормативные правовые акты МБОУ «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева»**

* + Устав
  + Программаразвития
  + Отчеторезультатахсамообследования деятельности
  + Положениеопедагогическомсовете
  + Положениеометодическомсовете

1. **Задачи целевой модели наставничества**
2. **МБОУ «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева»**
3. Разработкаиреализациямероприятий «дорожнойкарты»внедренияцелевой модели.
4. Разработкаиреализацияпрограммнаставничества.
5. Реализациякадровойполитики,втомчисле:привлечение,обучениеи контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программенаставничества.
6. Инфраструктурноеиматериально-техническоеобеспечениереализациипрограмм наставничества.
7. Осуществлениеперсонифицированногоучетаобучающихся,молодыхспециалистови педагогов, участвующих в программахнаставничества.
8. Проведениевнутреннегомониторингареализациииэффективностипрограмм наставничества в школе.
9. ФормированиябазданныхПрограммынаставничестваилучшихпрактик.
10. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства

педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

1. **Ожидаемыерезультатывнедренияцелевоймоделинаставничества**
2. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительногообразования.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
4. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
5. Адаптацияучителявновомпедагогическомколлективе.
6. Измеримоеулучшениеличныхпоказателейэффективностипедагоговисотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков иметакомпетенций.
7. Ростмотивациикучебеисаморазвитиюучащихся.
8. Снижениепоказателейнеуспеваемостиучащихся.
9. Практическаяреализацияконцепциипостроенияиндивидуальныхобразовательных траекторий.
10. Ростчислаобучающихся,прошедшихпрофориентационныемероприятия.
11. Формированиеосознаннойпозиции,необходимойдлявыбораобразовательной траектории и будущей профессиональнойреализации.
12. Формированияактивнойгражданскойпозициишкольногосообщества.
13. Ростинформированностиоперспективахсамостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иныхвозможностях.
14. Повышениеуровнясформированностиценностныхижизненныхпозицийи ориентиров.
15. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
16. Увеличениедолиучащихся,участвующихвпрограммахразвитияталантливых обучающихся.
17. Снижениепроблемадаптациив(новом)учебномколлективе:психологические, организационные и социальные.
18. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
19. **Структурауправленияреализациейцелевоймоделинаставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровниструктуры | Направлениядеятельности. |
| Министерство  образованияинауки КЧР | Осуществление государственного управление в сфере образования.  Принятиерешениеовнедрениицелевоймоделинаставничества; Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально- техническое обеспечение программ наставничества. |
| Карачаево-Черкесский республиканский институт повышения квалификации  работников образования | Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.  Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;  Выработка предложений по совместному использованию инфраструктурывцеляхвнедренияцелевоймодели |

|  |  |
| --- | --- |
|  | наставничества.  Содействие распространению и внедрению лучших наставническихпрактикразличныхформиролевыхмоделейдля обучающихся, педагогов и молодых специалистов  Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д. |
| **МБОУ «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева»** | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.  Реализацияпрограммнаставничества.  Назначение координатора и куратороввнедрения целевой модели наставничества.  Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Координатори кураторы | Формированиебазынаставниковинаставляемых.  Организацияобучениянаставников(втомчислепривлечение экспертов для проведения обучения).  Контрольпроцедурывнедренияцелевоймодели наставничества.  Контрольпроведенияпрограммнаставничества.  Участиевоценкевовлеченности вразличныеформы наставничества.  Решениеорганизационныхвопросов,возникающих впроцессе реализации модели.  Мониторингрезультатовэффективностиреализациицелевой модели наставничества. |
| Наставники | Реализациянаставническогоцикла. |

1. **Кадроваясистемареализациицелевоймоделинаставничества**

**ВЦелевоймоделинаставничествавыделяютсяследующиеглавныероли:**

1. Наставляемый–участникпрограммы,которыйчерезвзаимодействиеснаставникомипри его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата,личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержкипроцессовсамореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку иреализациюпрограммынаставничестваворганизациивцелом.организациювсегоцикла программы наставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базойнаставляемыхибазойнаставников.Формированиеэтихбазосуществляетсядиректором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающимиинформациейопотребностях педагоговиподростков -будущих участников

программы.

* + Формированиебазынаставляемых:
    - изчислаобучающихся:
      * проявившихвыдающиесяспособности;
      * демонстрирующийнеудовлетворительныеобразовательныерезультаты;
      * сограниченнымивозможностямиздоровья;
      * попавшихвтруднуюжизненнуюситуацию;
      * имеющихпроблемысповедением;
      * непринимающих участиевжизнишколы,отстраненныхотколлектива
    - изчислапедагогов:
      * молодыхспециалистов;
      * находящихсявсостоянииэмоциональноговыгорания,хронической усталости;
      * находящихсявпроцессеадаптациинановомместеработы;
      * желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
  + Формированиебазынаставниковизчисла:
* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационныхвопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
* выпускников,заинтересованныхвподдержкесвоейшколы;
* сотрудниковпредприятий,заинтересованныхвподготовкебудущих кадров;
* успешныхпредпринимателейилиобщественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свойопыт;
* ветерановпедагогическоготруда.

Базанаставляемыхибазанаставниковможетменятьсявзависимостиотпотребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законныхпредставителей).

**Этапы реализации целевой модели наставничествав МБОУ «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий  для запуска  программы наставничества | 1. Созданиеблагоприятныхусловийдля запуска программы. 2. Сборпредварительныхзапросовот потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудиториидляпоиска наставников. 4. Информированиеивыборформ наставничества. 5. Навнешнемконтуре:информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации   программы. | Дорожнаякарта реализации наставничества.  Пакетдокументов. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формирование базы  наставляемых | 1. Выявлениеконкретныхпроблем   обучающихсяшколы,которыеможно решить с помощью наставничества.   1. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемыхскартой запросов. |
| Формирование базы наставников | **Работа с внутренним контуром включает действияпоформированиюбазыизчисла:**   * обучающихся,мотивированных помочь сверстникам в   образовательных,спортивных,   * творческихиадаптационныхвопросах (например, участники кружков по   интересам,   * театральныхилимузыкальныхгрупп,   проектныхклассов,спортивных секций);   * педагогов, заинтересованных в   тиражированииличногопедагогического опыта и создании продуктивной  педагогическойатмосферы;   * родителейобучающихся–активных участников родительских или   управляющихсоветов,   * организаторовдосуговойдеятельностив образовательной организации и других * представителейродительскогосообщества с выраженной гражданской позицией.   **Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы**  **наставниковиз числа:**   * выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; * сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих * кадров (возможно пересечение с выпускниками); * успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют * потребностьпередатьсвойопыт; * представители другихорганизаций, с которыми есть партнерскиесвязи. | Формирование базы наставников,которые потенциально могут участвовать как в  текущей программе наставничества,такив будущем. |
| Отбор и обучение  наставников | 1. Выявлениенаставников,входящих вбазу потенциальныхнаставников,подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Заполнены анкеты в письменнойсвободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Программаобучения. |
| Организация  хода | 1. Закреплениегармоничныхипродуктивных отношений в наставнической паре/группе | **Мониторинг:**   * сборобратной связи |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| наставнической программы | так,  чтобыонибылимаксимальнокомфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.   1. Работавкаждойпаре/группевключает:    * встречу-знакомство,    * пробнуюрабочуювстречу,    * встречу-планирование,    * комплекспоследовательныхвстреч,    * итоговуювстречу. | отнаставляемыхдля мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;   * сборобратнойсвязи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга   эффективности реализации  программы. |
| Завершение программы  наставничества | 1. Подведениеитоговработыкаждой пары/группы. 2. Подведениеитоговпрограммышколы. 3. Публичноеподведениеитогови популяризация практик. | * Собраны лучшие наставнические   практики.   * Поощрение наставников. |

**Формы наставничества в МБОУ «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева»**

1. Дляуспешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходяизобразовательныхпотребностейгимназиивыбраныследующиеформы наставничества:

* 1. **Форма наставничества«Ученик –ученик».**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощьвреализациилидерскогопотенциала.
2. Улучшениеобразовательных,творческихилиспортивныхрезультатов.
3. Развитиегибкихнавыковиметакомпетенций.
4. Оказаниепомощивадаптациикновымусловиямсреды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формированиеустойчивогосообществаобучающихсяисообществаблагодарных выпускников.

**Результат:**

1. Высокийуровеньвключениянаставляемыхвовсесоциальные,культурныеи образовательные процессы.
2. Повышениеуспеваемостившколе.
3. Улучшениепсихоэмоциональногофонавнутригруппы,класса,школывцелом.
4. Численныйростпосещаемоститворческихкружков,объединений,спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижениечислаобучающихсясостоящихнаразличныхвидахучета.
7. Снижениеколичестважалоботродителейипедагогов,связанныхссоциальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристикаучастниковформынаставничества«Ученик–ученик».**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| Ктоможетбыть. | **Пассивный** | **Активный** |
| * Активный ученик, | Социальноилиценностно | Обучающийсясособыми |
| обладающийлидерским | -дезориентированный | образовательными |
| и организаторскими | обучающийся более | потребностями, |
| качествами, | низкойпоотношениюк | нуждающийся в |
| нетривиальностью | наставнику ступени, | профессиональной |
| мышления. | демонстрирующий | поддержке или ресурсах |
| * Ученик,   демонстрирующий высокие | неудовлетворительные образовательные  результатыилипроблемы | для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |
| образовательные | с поведением, не |  |
| результаты. | принимающимучастиев |  |
| * Победительшкольныхи   региональныхолимпиад и соревнований. | жизни школы, отстраненный от коллектива. |  |
| * Лидер класса или |  |  |
| параллели, |  |  |
| принимающийактивное |  |  |
| участиевжизнишколы. |  |  |
| * Возможный участник |  |  |
| всероссийскихдетско– |  |  |
| юношеских организаций |  |  |
| и объединений. |  |  |

**Возможныевариантыпрограммынаставничества«Ученик– ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Успевающий–неуспевающий» | Достижениелучшихобразовательныхрезультатов. |
| «Лидер– пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный– равному» | Обменнавыкамидлядостижения целей. |
| «Адаптированный- неадаптированный» | Адаптациякновымусловиямобучения. |

**Схемареализацииформынаставничества«Ученик–ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапыреализации.** | **Мероприятия** |
| Представлениепрограммнаставничествав  форме «Ученик–ученик». | Ученическаяконференция. |
| Проводитсяотборнаставниковизчисла  активныхучащихсяшкольногосообщества. | Анкетирование.Собеседование.  Использованиебазынаставников. |
| Обучениенаставников. | Обучениепроводитсякуратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих  особые образовательные потребности, | Анкетирование. Листыопроса.  Использованиебазынаставляемых. |

|  |  |
| --- | --- |
| низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе  наставничества. |  |
| Формированиепар,групп. | После личных встреч, обсуждения  вопросов. |
| Наставляемыйулучшаетсвои  образовательные результаты, он интегрированвшкольноесообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение  показателей).Улучшениеобразовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексияреализацииформы  наставничества. | Анализэффективностиреализации  программы. |
| Наставник получает уважаемыйи заслуженный статус. Чувствуетсвою  причастностьшкольномусообществу. | Поощрениенаученическойконференции. |

* 1. **Форманаставничества«Учитель– учитель».**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствоватьформированиюпотребностизаниматьсяанализомрезультатовсвоей профессиональной деятельности.
2. Развиватьинтерескметодикепостроенияиорганизациирезультативногоучебного процесса.
3. Ориентироватьначинающегопедагоганатворческоеиспользованиепередового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививатьмолодомуспециалистуинтерескпедагогическойдеятельностивцеляхего закрепления в образовательной организации.
5. Ускоритьпроцесспрофессиональногостановленияпедагога.

**Результат:**

1. Высокийуровеньвключенностимолодыхспециалистовиновыхпедагоговв педагогическую работу и культурную жизнь образовательнойорганизации.
2. Усилениеуверенностивсобственныхсилахиразвитиеличноготворческогои педагогического потенциала.
3. Улучшениепсихологическогоклиматавобразовательнойорганизации.
4. Повышениеуровняудовлетворенностивсобственнойработойиулучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Ростчисласпециалистов,желающих продолжитьсвоюработувданномколлективе образовательного учреждения.
6. Качественныйростуспеваемостииулучшениеповедениявподшефныхнаставляемых классах и группах.
7. Сокращениечислаконфликтовспедагогическимиродительскимсообществами.
8. Ростчисласобственныхпрофессиональныхработ(статей,исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристикаучастниковформынаставничества«Учитель–учитель»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наставник** | | **Наставляемый** | |
| **Молодой специалист** | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). * Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. * Педагог,обладающийлидерскими, организационными и коммуникативныминавыками, хорошо развитой эмпатией. | | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),  испытывающий трудности с организацией учебногопроцесса, свзаимодействием с обучающимися, другими  педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимополучать представление о традициях,  особенностях,  регламенте и принципах  образовательной организации. |
| **Типы наставников** | | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального  выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник- консультант** | **Наставник - предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации  профессиональных качеств, помогает с организацией  образовательного процесса и с решение конкретныхпсихолого –  педагогичексих и коммуникативных  проблем, контролирует самостоятельную  работу молодого специалиста или  педагога. | Опытныйпедагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель,  способный  осуществлять всестороннюю методическую поддержку  преподавания отдельных дисциплин. |

**Возможныевариантыпрограммынаставничества«Учитель–учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытныйпедагог–молодойспециалист» | Поддержка для приобретения необходимыхпрофессиональных  навыковизакреплениянаместе работы. |
| Руководитель–молодойспециалист» | Приобретениепрофессиональных навыков в работе с классным  коллективомизакрепленияна месте |

|  |  |
| --- | --- |
|  | работы. |
| «Лидерпедагогическогосообщества– педагог, испытывающий проблемы» | Реализацияпсихоэмоциональной поддержки сочетаемый с  профессиональнойпомощьюпо приобретению и развитию  педагогическихталантовиинициатив. |
| «Педагогноватор–консервативный педагог» | Помощьвовладении современными  программами,цифровыминавыками,ИКТ компетенциями. |
| «Опытныйпредметник–неопытный предметник» | Методическаяподдержкапо конкретному  предмету. |
| Руководитель–молодойспециалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективомизакреплениянаместе  работы. |

**Схемареализацииформынаставничества«Учитель– учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапыреализации.** | **Мероприятия** |
| Представлениепрограммнаставничествав форме «Учитель – учитель». | Педагогическийсовет.Методическийсовет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и  педагогов, самостоятельновыражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучениенаставников. | Проводитсяпринеобходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы,проблемыадаптациии  желающихдобровольнопринятьучастиев программе наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формированиепар,групп. | Послевстреч,обсуждения вопросов. |
| Повышениеквалификациинаставляемого,  закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрениенапедагогическомсоветеили методический совете школы. |

**Характеристикаучастниковформынаставничества«Учитель–учитель»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| **Молодой**  **специалист** | **Педагог** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). * Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. * Педагог,обладающийлидерскими, организационными и коммуникативныминавыками, хорошо развитой эмпатией. | | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),  испытывающий трудности с организацией учебногопроцесса, свзаимодействием с обучающимися, другими  педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимополучать представление о традициях,  особенностях,  регламенте и принципах  образовательной организации. |
| **Типы наставников** | | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального  выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник- консультант** | **Наставник - предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации  профессиональных качеств, помогает с организацией  образовательного процесса и с решение конкретныхпсихолого –  педагогичексих и коммуникативных  проблем, контролирует самостоятельную  работу молодого специалиста или педагога. | Опытныйпедагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель,  способный  осуществлять всестороннюю методическую поддержку  преподавания отдельных дисциплин. |

* 1. **Форманаставничества«Учитель–ученик»**

**Цель**-успешноеформированиеуучениковмладшей,среднейистаршейшколыосознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

**Задачи**:

1. Помощьучащимсявраскрытиииоценкесвоеголичного потенциала.
2. Повышениемотивациикучебеисаморазвитию,ксаморегуляции,формирования ценностных и жизненныхориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощьвпостроенииобразовательнойтраекторииибудущейпрофессиональной реализации.

**Результат:**

1. Повышениеуспеваемостииулучшениепсихоэмоциональногофонавмладшей,

среднейистаршейшколе.

1. Численныйросткружковпоинтересам,атакжевнеурочныхмероприятий.
2. Увеличениепроцентаучеников,успешнопрошедшихпредпрофориентационную программу.
3. Численныйростуспешнореализованныхипредставленныхрезультатовпроектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
4. Увеличениечислаучеников,планирующихстатьнаставникамивбудущеми присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

**Характеристикаучастниковформынаставничества«Учитель–ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| Ктоможетбыть. | **Активный** | **Пассивный** |
| * Неравнодушный | Социальноактивный | Плохомотивированный, |
| профессионалсбольшим | школьникс особыми | дезориентированный |
| (от5лет)опытомработы с | образовательными | школьник,неимеющий |
| высокойквалификацией. | потребностями, | желаниясамостоятельно |
| * Активнаяжизненная позиция. * Обладает развитыми коммуникативными навыками,гибкостьюв общении, умением   отнестиськученикукакк равному в диалоге и | мотивированныйк  расширениюкругаобщения, самосовершенствованию, получению новых навыков. | выбиратьобразовательную траекторию, мало информированный о карьерных и  образовательных  перспективах,равнодушный кпроцессамвнутришколыи ее сообщества. |
| потенциальнобудущему |  |  |
| коллеге. |  |  |
| * Возможно,выпускник того |  |  |
| же образовательного |  |  |
| учреждения,член |  |  |
| сообществаблагодарных |  |  |
| выпускников. |  |  |
| * Возможно,родитель |  |  |
| образовательного |  |  |
| учреждения. |  |  |

**Возможныевариантыпрограммынаставничества«Учитель–ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Активныйпрофессионал– равнодушныйпотребитель» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории. |
| «Коллега–молодой коллега» | Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора. |

**Схемареализацииформынаставничества«Учитель–ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапыреализации** | **Мероприятия** |
| Представлениепрограммнаставничествав форме «Учитель – ученик». | Ученическаяконференция. |
| Проводитсяотборнаставниковизчисла активных и опытныхучителей,  представителейблагодарныхвыпускников. | Анкетирование**.**Использованиебазы наставников. |
| Обучениенаставников. | Обучениепроводитсякураторомпрограммы наставничества при необходимости.  РаботаспособиямиМентори«Рабочие тетради наставника». |
| Проводитсяотборучащихся,имеющих  проблемысучебой,немотивированных,не умеющих строить свою образовательную  траекторию.Либо–учащиеся,сособыми образовательными потребности, не  имеющимивозможностиреализоватьсебяв рамках школьной программы. | Анкетирование**.**Листыопроса.Использование базы наставляемых. |
| Формированиепар,групп. | Личныевстречиилигрупповаяработав формате «быстрых встреч». |
| Повышениеобразовательныхрезультатову наставляемых. Мотивированны,  интегрированывсообщество.Осознано подходят к выбору профессий. | Защитапроекта.Анализуспеваемости.  Представлениебизнес–плана.Определение образовательной траектории. |
| Рефлексияреализацииформы  наставничества. | Анализэффективностиреализации  программы. |
| Наставникполучаетуважаемыйи заслуженный статус. | Поощрениенаставляемогонаученической  конференции.Благодарственноеписьмона предприятиеилиорганизациюнаставника. |

1. **Мониторингиоценкарезультатовреализациипрограммынаставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможностьчеткопредставлять,какпроисходитпроцесснаставничества,какиепроисходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторингпрограммынаставничествасостоитиздвухосновных этапов:

1. оценкакачествапроцессареализациипрограммынаставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

**9.1. Мониторингиоценкакачествапроцессареализациипрограммы**

**наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества,динамикупоказателейсоциальногоблагополучиявнутриобразовательной

организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Целимониторинга**:

1. оценкакачествареализуемойпрограммынаставничества;
2. оценкаэффективностииполезностипрограммыкакинструментаповышениясоциального ипрофессиональногоблагополучиявнутриобразовательнойорганизацииисотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

* + сборианализобратнойсвязиот участников(методанкетирования);
  + обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
  + контрольходапрограммынаставничества;
  + описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
  + определениеусловийэффективнойпрограммынаставничества;
  + контрольпоказателейсоциальногоипрофессиональногоблагополучия.

**Оформлениерезультатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализреализуемойпрограммынаставничества.СборданныхдляпостроенияSWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкетасодержитоткрытыевопросы,закрытыевопросы,вопросысоценочным

параметром.Анкетаучитываетособенноститребованийк тремформамнаставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложеннымв модели и программах,атакжесовременнымподходамитехнологиям,используетсяанкетакуратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения

качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия,расхождениямеждуожиданиямииреальнымирезультатамиучастников программы наставничества.

**9.2Мониторингиоценкавлиянияпрограммнавсехучастников**

**Этап2.**

Второйэтапмониторингапозволяет оценить:

* + - мотивационно-личностныйпрофессиональныйростучастниковпрограммы наставничества;
    - развитиеметапредметныхнавыковиуровнявовлеченностиобучающихся образовательную деятельность;
    - качествоизмененийвосвоенииобучающимисяобразовательныхпрограмм;
    - динамикуобразовательныхрезультатовсучетомэмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальныхчерт участников.

Основываясьнарезультатахданногоэтапа,можновыдвинутьпредположениеоналичии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о сниженииуровнятревожностивколлективе,атакжеонаиболеерациональнойиэффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первыйизкоторыхосуществляетсядовходавпрограммунаставничества,авторой-поитогам прохождения программы.

**Целимониторинга**влиянияпрограммнаставничестванавсехучастников.

1. Глубокаяоценкаизучаемыхличностныххарактеристикучастниковпрограммы.
2. Оценкадинамикихарактеристикобразовательногопроцесса(оценкакачества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализинеобходимаякорректировкасформированныхстратегийобразованияпар "наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

* + научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
  + экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личностинаставника;
  + определениеусловийэффективнойпрограммынаставничества;
  + анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
  + сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
  + сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

1. **Механизмымотивацииипоощрениянаставников**

Кчислулучшихмотивирующихнаставникафакторовможноотнестиподдержкусистемы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

**Мероприятияпопопуляризацииролинаставника:**

* + Организацияипроведениефестивалей,форумов,конференцийнаставниковна школьном уровне.
  + Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральномуровнях.
  + Проведениешкольногоконкурсапрофессиональногомастерства"Наставникгода",

«Лучшаяпара»,«Наставник+";

* + Награждениешкольнымиграмотами"Лучшийнаставник"
  + Благодарственныеписьмародителямнаставниковизчислаобучающихся.
  + Предоставлятьнаставникамвозможностиприниматьучастиевформировании предложений, касающихся развития школы.

# СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Принято педагогическим Советом школы

Протокол №1 от31.08.2023г

Директор школы Р.Р.Чомаев. Приказ от 01.09.2023 г № 92

# ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ШКОЛЕ

1. **ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ**
   1. Настоящееположениерегламентируетдеятельностьметодическогообъединения школы, одной из задач которого является работа с молодыми специалистами.
   2. Молодойспециалист–этосотрудникшколы:-неимеющийпедагогическогостажа:
      * выпускниксреднегоиливысшегоучебногозаведенияпоспециальности«учитель начальных классов» или учитель – предметник;
      * обучающийся на курсах переподготовки по специальности «учитель»;
      * имеющийпедагогическийстажменее3летвобразовательномучреждении. 1.3.Наставник – это учитель:
      * обладающийквалификационнойкатегорииненижепервой; -стажемработыв образовательном учреждении не менее 5 лет;
      * высокимпрофессиональныммастерством;
      * стабильновысокимирезультатамивработе;
      * пользующийсяавторитетомиуважениемсредиколлег,администрации,учащихсяиих родителей;
      * постоянноповышающийсвойпрофессиональный уровень.
   3. Работа с молодыми специалистами предусматривает индивидуальную работу наставниковпопередачесобственногоопытаисозданиюусловийдляпрофессионального и личностного роста начинающих педагогов.
   4. Работасмолодымиспециалистаминачинаетсясмоментаподписанияприказа руководителя образовательного учреждения об организации наставничества и о закреплении за начинающим учителем опытного педагога.
   5. Наставничествоявляетсядобровольнымобщественнымпоручением.

# ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

* 1. Цельработысмолодымиспециалистами–совершенствованиепрофессиональных педагогических компетенций и личностный рост начинающего педагога.
  2. Задачи:-профессиональнаяипсихологическаяадаптациямолодыхспециалистов;
     + установлениеотношенийплодотворногосотрудничестваивзаимодействиямеждувсеми членами педагогического коллектива образовательного учреждения;
     + мотивамимолодыхспециалистоввсовершенствованиипрофессиональныхи личностных качеств;
     + способствованиестановлениюиндивидуальногостиляпедагога,раскрытиютворческого потенциала;
     + оказаниесвоевременнойпомощимолодымспециалистамвпреподаваниипредметовив воспитательной деятельности;
     + обеспечениеэффективностиирезультативностиобразовательногопроцесса.

# ПОРЯДОК ЗАКРЕПЛЕНИЯ НАСТАВНИКА ЗА МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

* 1. Кандидатуранаставникарассматриваетсяиутверждаетсяназаседанииметодического объединения с его согласия.
  2. Заоднимнаставникомможетбытьзакрепленонеболеедвух молодыхспециалистов.
  3. Наставникзакрепляетсязамолодымспециалистомнепозднеепервойнеделис момента его назначения на должность.
  4. Окончательноеназначениенаставникаосуществляетсяпослесогласованиясмолодым специалистом.
  5. Заменанаставникаосуществляетсянаоснованииприказавслучаях:
     + невыполненияимсвоих обязанностей;
     + увольненияилипереводанадругуюдолжность;
     + психологическойнесовместимостисмолодымспециалистом**. 4.ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА НАСТАВНИКА**
  6. Наставникобязан:
     + изучатьнормативныедокументы,методическиерекомендации,инструктивныеписьма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;
     + составлятьпланработысмолодымиспециалистамипослесогласованиясруководителем методического объединения учителей школы и заместителем директора по учебно-

воспитательнойработе(далее-УВР);

* + - изучатьличностныекачествамолодогоспециалиста;
    - способствоватьсозданиюоптимальныхусловийдляадаптациимолодогоспециалистав педагогическом коллективе;
    - мотивироватьипоощрятьмолодогоспециалистаксаморазвитиюи самосовершенствованию;
    - оказыватьпомощьвовладениитеоретическимизнаниямиипрактическиминавыкамив профессиональной деятельности;
    - способствоватьраскрытиютворческогопотенциаланачинающегопедагога.
  1. Наставникимеетправо:
     + корректироватьпланработысмолодымиспециалистами;
     + с согласия заместителя директора или руководителя МО подключать других сотрудниковобразовательногоучреждениякреализациипоставленныхзадачпо совершенствованию работы с молодыми специалистами;
     + использоватьразличныеформыдеятельности**.**

# ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

* 1. Молодойспециалистобязан:
     + добросовестноисполнятьсвоифункциональныеобязанности;
     + изучатьнормативныедокументы,методическиерекомендации,инструктивныеписьма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;
     + приниматьактивноеучастиевработеМО,творческихиинициативныхгрупппо совершенствованию образовательного процесса и развитию школы в целом;
     + использоватьвсвоейработесовременныепедагогическиетехнологии (информационные, здоровьесберегающие, деятельностные);
     + прислушиватьсякрекомендациямопытныхпедагоговпоорганизацииучебного процесса;
     + овладеватьтеоретическимизнаниямиипрактическиминавыкамидля совершенствования педагогических компетенций;
     + совершенствоватьсвойкультурныйуровень;
     + отчитыватьсяорезультатахсвоейработынаставнику,заместителюдиректора, руководителю образовательного учреждения.
  2. Молодойспециалистимеетправо:
     + вноситьпредложенияпосовершенствованиюработыначальнойшколыОУ;
     + вноситьизменениявпланработысмолодымиспециалистами;
     + знакомитьсясотчётаминаставника,оценивающимегоработу;
     + проситьоказатьемуквалифицированнуюпомощьприподготовке куроками внеклассным мероприятиям, а также в работе с родителями;
     + повышатьсвойпрофессиональныйуровеньлюбымспособом,вт.ч.обращатьсяза помощью к любым членам коллектива образовательного учреждения;
     + выполнятькакое–либодействиепослесогласованияиликонсультацииснаставником;
     + вноситьпредложенияпоизучениюпедагогическимколлективомтойилииной проблематики в процессе работы.

# РУКОВОДСТВО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НАСТАВНИКОВ

* 1. ДеятельностьюнаставниковруководитзаместительдиректорапоУВРируководитель МО.
  2. Руководителидеятельностинаставниковобязаны:
     + создаватьнеобходимыеусловиядлярешениязадачвработесмолодыми специалистами;
     + поощрятьразвитиенаставничествавобразовательном учреждении;
     + изучать,обобщатьипредставлятьопытнаставничестваназаседанияхМО;
     + регулярнопосещатьзанятиямолодыхспециалистамииихнаставников;
     + осуществлятьсвоевременныйконтрользавыполнениемнаставникомсвоих обязанностей;
     + оказыватьпомощьнаставникамипсихологическуюподдержкумолодымспециалистам;
     + стимулироватьмолодогоспециалистакпедагогическойактивности;
     + разрабатыватьрекомендациипоработесмолодымиспециалистами;
     + определять:
     + эффективностьсовместнойдеятельностинаставникасмолодымспециалистом;
     + степеньготовностимолодогоспециалистакпедагогическойдеятельности;
     + уровеньпрофессионализмамолодогоспециалиста;
     + степенькомфортностипребываниямолодогоспециалиставпедагогическомколлективе;
     + результативность работы (уровень успешности и обученности учащихся). **7.ДОКУМЕНТЫ,РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ РАБОТУ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**
  3. Работусмолодымиспециалистамирегламентируютследующиедокументы:
     + настоящееПоложение;
     + планработыокружногометодическогоцентрасмолодыми специалистами;
     + внутришкольныйпланработысмолодымиспециалистаминагод;
     + приказыруководителяобразовательногоучрежденияоборганизациинаставничества;
     + протоколызаседанийметодическогообъединения;
     + методическиерекомендацийпоорганизациинаставничества;
     + сведенияомолодыхспециалистовиих наставниках;
     + отчетынаставников;
     + отчетымолодыхспециалистов;
     + отчетподиагностикезатруднениймолодыхспециалистов;
     + отчетпомониторингурезультативностиработысмолодыми специалистами;
     + диагностическиекартыпоповышениюпрофессиональногоуровнямолодых специалисто

# ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА:

\*ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ: - умение самостоятельно подготовить и провести личностно ориентированныйуроксиспользованиемразличныхформ,методов,приемов,технологий.

* + - проводитьурокиразнойцелевойнаправленности; -способствоватьизменениюмотивов и целей ученика; -планировать своюдеятельность, ставить цели, выбирать оптимальные средства обучения;
* ​КОММУНИКАТИВНЫЕ:-демократическийстильобщениясучащимися;-

преимущественноеиспользованиеорганизующих,анеоценивающихвоздействийна уроке; - управление своим эмоциональным состоянием;

* ИНФОРМАЦИОННЫЕ:-регулярноеизучениенормативныхдокументов; -пополнение

«методическойкопилки»; -знаниеииспользованиеисточниковповышения профессионального мастерства;

* ​УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ:-умениеставитьцельивыбиратьоптимальныйпутьее

достижения; - определять учебные задачи; - повышать познавательную активность и мотивациюучащихся;-объективнооцениватьдеятельностьучащихся; -анализировать собственную деятельность, а также деятельность учащихся и педагогов; - определять проблемы и организовывать работу по их устранению; - расставлять приоритеты в

профессиональнойдеятельности.

**1-йгодработы.**

**Тема:«Знания и умения учителя –залог творчества и успеха учащихся»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | **Мероприятия** | **Ответственные** | **Сроки** |
| **1.** | Собеседованиесмолодыми  учителямиивоспитателями. Выбор наставника | Директор, руководительм\о | Сентябрь |
| **2.** | Учебныйплан–программа– тематическое планирование. Постановка задач урока.  Микроисследование «Как вы относитеськсвоейпрофессии?» | Зам.директорапо УВР | Сентябрь |
| **3.** | Инструктажоведениишкольной документации | Зам.директорапо УВР | Сентябрь |
| **4.** | Составлениетематического планированияипоурочного планирования | Зам.директорапо УВР | Сентябрь |
| **5.** | Основы творческой разработки урока.Методическиетребования к современному уроку.  Дискуссия«Какдобиться дисциплины на уроке?» Методическаяразработка  «Впомощьмолодомуучителю» | РуководительМ/О | Октябрь |
| **6.** | Системно-ролеваямодель  воспитательной работы класса (диагностикавработеклассного | Зам.директорапо УВР | Октябрь |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | руководителя,проектирование целей, деятельность по  сплочению и развитию коллектива,критерииоценки воспитанности учащихся)  Дискуссия«Факторы,влияющие на уровень воспитанности» |  |  |
| **7.** | Посещение уроков молодого специалиста учителем- наставникомсцельюоказания методической помощи. | Учитель-наставник | Втечениегода |
| **8.** | Посещение уроков молодого специалистаадминистрацией школы, руководителями м/о | Зам.директорапо УВР | Втечениегода |
| **9.** | Оценочнаядеятельностьучителя, ученика.  Дискуссия«Оценкаиотметка– одно и то же или нет?»  Посещение молодым специалистомуроковтворчески работающих педагогов | Зам.директорапо УВР | Ноябрь |
| **10.** | Анализ и самоанализ урока. Требованияканализуурока. Типы и виды уроков.  Виды анализа уроков. Методическиерекомендации  «Современный урок» | Зам.директорапо УВР | Декабрь |
| **11.** | Здоровьесберегающийподходв развитии успешности ученика. Анализ урока с позиции  здоровьесбережения. | Зам.директорапо УВР | Январь |
| **12.** | Педагогическийманеж– выступление молодых специалистов. | Зам.директорапо УВР, молодые специалисты | Февраль |
| **13.** | РаботаМС по теме  самообразования.Контрольнад работой МС со  слабоуспевающимии одаренными детьми.  Собеседованиесродителями учащихся классов МС | Зам.директорапо УВР | Март |
| **14** | Круглыйстол«управленческие умения педагога и пути их  дальнейшего развития» Дискуссия«Труднаяситуацияи ваш выход из неё» | Педагог-наставник | Апрель |
| **15.** | Проведениеадминистративного среза знаний.  ПодведениеитоговработыШМС Анкетирование на выявление | Зам.директорапо УВР | Май |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | профессиональныхзатруднений, определение степени  комфортностипедагогав коллективе. |  |  |

**2ойгод обучения.**

**Тема:«Самостоятельныйтворческийпоиск»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | **Мероприятия** | **Ответственные** | **Сроки** |
| **1.** | Тест«Коммуникативная готовность к диалогу с ребёнком»  Самообразованиекакисточник индивидуального роста  педагога.  Методическиерекомендации  потемесамообразования педагога. | Зам.директорапо УВР | Сентябрь |
| **2.** | Отчётнаставниканазаседании МО о повышении  эффективности деятельности МС и результатах их работы. КонсультацияМС.Посещение уроков МС | Зам.директора по УВР  наставники | В течение года |
| **3.** | Социально-психологические аспекты контроля знаний (виды контроля, , процедуры контроля,формыпроведения) | Зам.директорапо УВР | Ноябрь |
| **4.** | Взаимопосещения уроков. Анализисамоанализуроков | Молодыеучителя, наставники. | Втечениегода |
| **5.** | Нетрадиционнаяформаурока: замысел,организация,анализ. | Молодыеучителя, наставники. | Январь |
| **6.** | Создание рейтинга  успешностиклассакакфактор повышения творческой, познавательной, и  общественно-трудовой активности учащихся. | Зам.директорапо УВР | Февраль |
| **7.** | Административныйконтроль. Срезы знаний.  Методическиерекомендации  «Какпомочь  слабоуспевающемуученику?» | Зам.директорапо УВР | Март |
| **8.** | Творческий отчёт молодых педагогов.Открытыеуроки, внеклассные мероприятия. | Зам.директорапо УВР, зам.  директора по В, молодыеучителя, наставники. | Втечениегода |
|  | Заполнениедиагностических картростапед.мастерстваза год. Творческие отчёты | Зам.директорапо УВР | Май |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | учителей-наставников.  Определениезадачна  следующийучебныйгод. |  |  |
| **9.** | Подведениеитоговработы ШМС | Зам.директорапо УВР | Май |

# СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Принято педагогическим Советом школы

Протокол №1 от31.08.2023г

Директор школы Р.Р.Чомаев. Приказ от 01.09.2023 г № 92

# ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ШКОЛЕ

1. **ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ**
   1. Настоящееположениерегламентируетдеятельностьметодическогообъединения школы, одной из задач которого является работа с молодыми специалистами.
   2. Молодойспециалист–этосотрудникшколы:-неимеющийпедагогическогостажа:
      * выпускниксреднегоиливысшегоучебногозаведенияпоспециальности«учитель начальных классов» или учитель – предметник;
      * обучающийся на курсах переподготовки по специальности «учитель»;
      * имеющийпедагогическийстажменее3летвобразовательномучреждении. 1.3.Наставник – это учитель:
      * обладающий квалификационной категории не ниже первой; -стажем работы в образовательном учреждении не менее 5 лет;
      * высоким профессиональным мастерством;
      * стабильно высокими результатами в работе;
      * пользующийсяавторитетомиуважениемсредиколлег,администрации,учащихсяиих родителей;
      * постоянноповышающийсвойпрофессиональный уровень.
   3. Работа с молодыми специалистами предусматривает индивидуальную работу наставниковпопередачесобственногоопытаисозданиюусловийдляпрофессионального и личностного роста начинающих педагогов.
   4. Работасмолодымиспециалистаминачинаетсясмоментаподписанияприказа руководителя образовательного учреждения об организации наставничества и о закреплении за начинающим учителем опытного педагога.
   5. Наставничествоявляетсядобровольнымобщественнымпоручением.

# ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

* 1. Цельработысмолодымиспециалистами–совершенствованиепрофессиональных педагогических компетенций и личностный рост начинающего педагога.
  2. Задачи:-профессиональнаяипсихологическаяадаптациямолодыхспециалистов;
     + установлениеотношенийплодотворногосотрудничестваивзаимодействиямеждувсеми членами педагогического коллектива образовательного учреждения;
     + мотивамимолодыхспециалистоввсовершенствованиипрофессиональныхи личностных качеств;
     + способствованиестановлениюиндивидуальногостиляпедагога,раскрытиютворческого потенциала;
     + оказаниесвоевременнойпомощимолодымспециалистамвпреподаваниипредметовив воспитательной деятельности;
     + обеспечениеэффективностиирезультативностиобразовательногопроцесса.

# ПОРЯДОК ЗАКРЕПЛЕНИЯ НАСТАВНИКА ЗА МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

* 1. Кандидатуранаставникарассматриваетсяиутверждаетсяназаседанииметодического объединения с его согласия.
  2. Заоднимнаставникомможетбытьзакрепленонеболеедвух молодыхспециалистов.
  3. Наставникзакрепляетсязамолодымспециалистомнепозднеепервойнеделис момента его назначения на должность.
  4. Окончательноеназначениенаставникаосуществляетсяпослесогласованиясмолодым специалистом.
  5. Заменанаставникаосуществляетсянаоснованииприказавслучаях:
     + невыполненияимсвоих обязанностей;
     + увольненияилипереводанадругуюдолжность;
     + психологическойнесовместимостисмолодымспециалистом**. 4.ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА НАСТАВНИКА**
  6. Наставникобязан:
     + изучатьнормативныедокументы,методическиерекомендации,инструктивныеписьма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;
     + составлятьпланработысмолодымиспециалистамипослесогласованиясруководителем методического объединения учителей школы и заместителем директора по учебно-

воспитательнойработе(далее-УВР);

* + - изучатьличностныекачествамолодогоспециалиста;
    - способствоватьсозданиюоптимальныхусловийдляадаптациимолодогоспециалистав педагогическом коллективе;
    - мотивироватьипоощрятьмолодогоспециалистаксаморазвитиюи самосовершенствованию;
    - оказыватьпомощьвовладениитеоретическимизнаниямиипрактическиминавыкамив профессиональной деятельности;
    - способствоватьраскрытиютворческогопотенциаланачинающегопедагога.
  1. Наставникимеетправо:
     + корректироватьпланработысмолодымиспециалистами;
     + с согласия заместителя директора или руководителя МО подключать других сотрудниковобразовательногоучреждениякреализациипоставленныхзадачпо совершенствованию работы с молодыми специалистами;
     + использоватьразличныеформыдеятельности**.**

# ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

* 1. Молодойспециалистобязан:
     + добросовестноисполнятьсвоифункциональныеобязанности;
     + изучатьнормативныедокументы,методическиерекомендации,инструктивныеписьма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;
     + приниматьактивноеучастиевработеМО,творческихиинициативныхгрупппо совершенствованию образовательного процесса и развитию школы в целом;
     + использоватьвсвоейработесовременныепедагогическиетехнологии (информационные, здоровьесберегающие, деятельностные);
     + прислушиватьсякрекомендациямопытныхпедагоговпоорганизацииучебного процесса;
     + овладеватьтеоретическимизнаниямиипрактическиминавыкамидля совершенствования педагогических компетенций;
     + совершенствоватьсвойкультурныйуровень;
     + отчитыватьсяорезультатахсвоейработынаставнику,заместителюдиректора, руководителю образовательного учреждения.
  2. Молодойспециалистимеетправо:
     + вноситьпредложенияпосовершенствованиюработыначальнойшколыОУ;
     + вноситьизменениявпланработысмолодымиспециалистами;
     + знакомитьсясотчётаминаставника,оценивающимегоработу;
     + проситьоказатьемуквалифицированнуюпомощьприподготовке куроками внеклассным мероприятиям, а также в работе с родителями;
     + повышатьсвойпрофессиональныйуровеньлюбымспособом,вт.ч.обращатьсяза помощью к любым членам коллектива образовательного учреждения;
     + выполнятькакое–либодействиепослесогласованияиликонсультацииснаставником;
     + вноситьпредложенияпоизучениюпедагогическимколлективомтойилииной проблематики в процессе работы.

# РУКОВОДСТВО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НАСТАВНИКОВ

* 1. ДеятельностьюнаставниковруководитзаместительдиректорапоУВРируководитель МО.
  2. Руководителидеятельностинаставниковобязаны:
     + создаватьнеобходимыеусловиядлярешениязадачвработесмолодыми специалистами;
     + поощрятьразвитиенаставничествавобразовательном учреждении;
     + изучать,обобщатьипредставлятьопытнаставничестваназаседанияхМО;
     + регулярнопосещатьзанятиямолодыхспециалистамииихнаставников;
     + осуществлятьсвоевременныйконтрользавыполнениемнаставникомсвоих обязанностей;
     + оказыватьпомощьнаставникамипсихологическуюподдержкумолодымспециалистам;
     + стимулироватьмолодогоспециалистакпедагогическойактивности;
     + разрабатыватьрекомендациипоработесмолодымиспециалистами;
     + определять:
     + эффективностьсовместнойдеятельностинаставникасмолодымспециалистом;
     + степеньготовностимолодогоспециалистакпедагогическойдеятельности;
     + уровеньпрофессионализмамолодогоспециалиста;
     + степенькомфортностипребываниямолодогоспециалиставпедагогическомколлективе;
     + результативность работы (уровень успешности и обученности учащихся). **7.ДОКУМЕНТЫ,РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ РАБОТУ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**
  3. Работусмолодымиспециалистамирегламентируютследующиедокументы:
     + настоящееПоложение;
     + планработыокружногометодическогоцентрасмолодыми специалистами;
     + внутришкольныйпланработысмолодымиспециалистаминагод;
     + приказыруководителяобразовательногоучрежденияоборганизациинаставничества;
     + протоколызаседанийметодическогообъединения;
     + методическиерекомендацийпоорганизациинаставничества;
     + сведенияомолодыхспециалистовиих наставниках;
     + отчетынаставников;
     + отчетымолодыхспециалистов;
     + отчетподиагностикезатруднениймолодыхспециалистов;
     + отчетпомониторингурезультативностиработысмолодыми специалистами;
     + диагностическиекартыпоповышениюпрофессиональногоуровнямолодых специалисто

# ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА:

\*ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ: - умение самостоятельно подготовить и провести личностно ориентированныйуроксиспользованиемразличныхформ,методов,приемов,технологий.

* + - проводитьурокиразнойцелевойнаправленности; -способствоватьизменениюмотивов и целей ученика; -планировать своюдеятельность, ставить цели, выбирать оптимальные средства обучения;
* ​КОММУНИКАТИВНЫЕ:-демократическийстильобщениясучащимися;-

преимущественноеиспользованиеорганизующих,анеоценивающихвоздействийна уроке; - управление своим эмоциональным состоянием;

* ИНФОРМАЦИОННЫЕ:-регулярноеизучениенормативныхдокументов; -пополнение

«методическойкопилки»; -знаниеииспользованиеисточниковповышения профессионального мастерства;

* ​УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ:-умениеставитьцельивыбиратьоптимальныйпутьее

достижения; - определять учебные задачи; - повышать познавательную активность и мотивациюучащихся;-объективнооцениватьдеятельностьучащихся; -анализировать собственную деятельность, а также деятельность учащихся и педагогов; - определять проблемы и организовывать работу по их устранению; - расставлять приоритеты в

профессиональнойдеятельности.

**1-йгодработы.**

**Тема:«Знания и умения учителя –залог творчества и успеха учащихся»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | **Мероприятия** | **Ответственные** | **Сроки** |
| **1.** | Собеседованиесмолодыми  учителямиивоспитателями. Выбор наставника | Директор, руководительм\о | Сентябрь |
| **2.** | Учебныйплан–программа– тематическое планирование. Постановка задач урока.  Микроисследование «Как вы относитеськсвоейпрофессии?» | Зам.директорапо УВР | Сентябрь |
| **3.** | Инструктажоведениишкольной документации | Зам.директорапо УВР | Сентябрь |
| **4.** | Составлениетематического планированияипоурочного планирования | Зам.директорапо УВР | Сентябрь |
| **5.** | Основы творческой разработки урока.Методическиетребования к современному уроку.  Дискуссия«Какдобиться дисциплины на уроке?» Методическаяразработка  «Впомощьмолодомуучителю» | РуководительМ/О | Октябрь |
| **6.** | Системно-ролеваямодель  воспитательной работы класса (диагностикавработеклассного | Зам.директорапо УВР | Октябрь |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | руководителя,проектирование целей, деятельность по  сплочению и развитию коллектива,критерииоценки воспитанности учащихся)  Дискуссия«Факторы,влияющие на уровень воспитанности» |  |  |
| **7.** | Посещение уроков молодого специалиста учителем- наставникомсцельюоказания методической помощи. | Учитель-наставник | Втечениегода |
| **8.** | Посещение уроков молодого специалистаадминистрацией школы, руководителями м/о | Зам.директорапо УВР | Втечениегода |
| **9.** | Оценочнаядеятельностьучителя, ученика.  Дискуссия«Оценкаиотметка– одно и то же или нет?»  Посещение молодым специалистомуроковтворчески работающих педагогов | Зам.директорапо УВР | Ноябрь |
| **10.** | Анализ и самоанализ урока. Требованияканализуурока. Типы и виды уроков.  Виды анализа уроков. Методическиерекомендации  «Современный урок» | Зам.директорапо УВР | Декабрь |
| **11.** | Здоровьесберегающийподходв развитии успешности ученика. Анализ урока с позиции  здоровьесбережения. | Зам.директорапо УВР | Январь |
| **12.** | Педагогическийманеж– выступление молодых специалистов. | Зам.директорапо УВР, молодые специалисты | Февраль |
| **13.** | РаботаМС по теме  самообразования.Контрольнад работой МС со  слабоуспевающимии одаренными детьми.  Собеседованиесродителями учащихся классов МС | Зам.директорапо УВР | Март |
| **14** | Круглыйстол«управленческие умения педагога и пути их  дальнейшего развития» Дискуссия«Труднаяситуацияи ваш выход из неё» | Педагог-наставник | Апрель |
| **15.** | Проведениеадминистративного среза знаний.  ПодведениеитоговработыШМС Анкетирование на выявление | Зам.директорапо УВР | Май |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | профессиональныхзатруднений, определение степени  комфортностипедагогав коллективе. |  |  |

**2ойгод обучения.**

**Тема:«Самостоятельныйтворческийпоиск»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | **Мероприятия** | **Ответственные** | **Сроки** |
| **1.** | Тест«Коммуникативная готовность к диалогу с ребёнком»  Самообразованиекакисточник индивидуального роста  педагога.  Методическиерекомендации  потемесамообразования педагога. | Зам.директорапо УВР | Сентябрь |
| **2.** | Отчётнаставниканазаседании МО о повышении  эффективности деятельности МС и результатах их работы. КонсультацияМС.Посещение уроков МС | Зам.директора по УВР  наставники | В течение года |
| **3.** | Социально-психологические аспекты контроля знаний (виды контроля, , процедуры контроля,формыпроведения) | Зам.директорапо УВР | Ноябрь |
| **4.** | Взаимопосещения уроков. Анализисамоанализуроков | Молодыеучителя, наставники. | Втечениегода |
| **5.** | Нетрадиционнаяформаурока: замысел,организация,анализ. | Молодыеучителя, наставники. | Январь |
| **6.** | Создание рейтинга  успешностиклассакакфактор повышения творческой, познавательной, и  общественно-трудовой активности учащихся. | Зам.директорапо УВР | Февраль |
| **7.** | Административныйконтроль. Срезы знаний.  Методическиерекомендации  «Какпомочь  слабоуспевающемуученику?» | Зам.директорапо УВР | Март |
| **8.** | Творческий отчёт молодых педагогов.Открытыеуроки, внеклассные мероприятия. | Зам.директорапо УВР, зам.  директора по В, молодыеучителя, наставники. | Втечениегода |
|  | Заполнениедиагностических картростапед.мастерстваза год. Творческие отчёты | Зам.директорапо УВР | Май |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | учителей-наставников.  Определениезадачна  следующийучебныйгод. |  |  |
| **9.** | Подведениеитоговработы ШМС | Зам.директорапо УВР | Май |

[Дорожная карта.pdf](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0%20(3).pdf)

«Дорожная карта»

реализации целевой модели наставничества в

МБОУ «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева» на2024–2025учебныйгод

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовка условий для запуска  программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | 1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25декабря 2019г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества. 3. Работа с документами для реализации целевой модели. | Сентябрь | Хапаева З.О. |
| Подготовка  нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБОУ  «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева» | 1. Изданиеприказа«Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева» 2. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрениясистемынаставничествав в МБОУ «СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева» Назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества | Октябрь- ноябрь | Хапаева З.О.,  Чомаев Р.Р. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей гимназии | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы. | Ноябрь | Хапаева З.О. |
| 2.Проведениеадминистративногосовещанияпо вопросам реализации целевой модели  наставничества.Выборформипрограмм наставничества. | Ноябрь | Хапаева З.О. |
| 4.Сформироватьбанкпрограммповыбранным формам наставничества.  (Например,«Ученик–ученик»,«Учитель–учитель», «Учитель – ученик» и тд) | Ноябрь | Хапаева З.О. |
| Информирование родителей,  педагогов,  обучающихся о возможностяхи целях целевой модели наставничества | 1. Проведениепедагогическогосовета. 2. Проведениеродительскихсобраний. 3. Проведениеученическойконференции. 4. Проведениеклассных часов. 5. Информированиенасайтешколы. | Сентябрь- декабрь | Хапаева З.О.РуководителиМО Классные руководители |
| 2. | Формирование базы  наставляемых | Сборданныхо наставляемых | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьихлиц: | Сентябрь- ноябрь | Хапаева З.О. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | классныйруководитель,психолог,соцработник, родители.   1. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методическойработы,рекомендацийаттестаций, анализа анкет профстандарта. 2. Проведениемероприятияповыявлению желающих быть в роли наставляемых. |  |  |
| Формирование  базынаставляемых | 1. Формированиебазыданныхнаставляемыхиз числа педагогов. 2. Формированиебазыданныхнаставляемыхиз числа обучающихся. | Сентябрь- ноябрь | Хапаева З.О.Классные руководители |
| 3. | Формирование базы наставников | Сборданныхо наставниках | 1. Проведениеанкетированиясредипотенциальных наставников, желающих принять участие в   программенаставничества.   1. Сборсогласийнасбориобработкуперсональных данных. | Сентябрь- ноябрь | Хапаева З.О. |
| 3.Проведениемероприятия(круглыйстол)для  информированияивовлеченияпотенциальных наставников. | Ноябрь | Хапаева З.О. |
| Формирование  базынаставников | 1. Формированиебазыданныхнаставниковиз числа педагогов. 2. Формированиебазыданныхнаставниковиз числа обучающихся. | Ноябрь | Хапаева З.О.Классные руководители |
| 4. | Отбор и обучение  наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников | 1. Провестианализбазынаставниковивыбрать подходящих для конкретной формы. | Сентябрь- ноябрь | Хапаева З.О. |
| Обучение наставников для | 1. Подготовить методические материалы для обучения наставников и их сопровождения. | Сентябрь- ноябрь | Хапаева З.О. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | работы с  наставляемыми | 2.Подготовитьпрограммы и графики обучения наставников. | Ноябрь | Чомаев Р.Р. |
| 3.Организовать«Школу наставников»ипровести обучение. | Октябрь | Хапаева З.О. |
| 5. | Формирование наставнических пар / групп | Отборнаставников и наставляемых | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. | Ноябрь | Хапаева З.О. |
| Закрепление наставнических пар /  групп | 1. Издание приказа об утверждении наставнических пар/групп | Ноябрь | Хапаева З.О. |
| 2. Составление планов индивидуальногоразвития наставляемых, индивидуальные траектории  обучения. | Сентябрь- ноябрь | Хапаева З.О. |
| 3.Организацияпсихологическогосопровождения наставляемым,несформировавшимпаруили  группу(принеобходимости),продолжитьпоиск наставника. | Сентябрь- ноябрь | Хапаева З.О. |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар /  групп | Организация комплекса  последовательных встреч наставников и наставляемых | 1. Проведениепервой,организационной,встречи наставника и наставляемого. 2. Проведениевторой,пробнойрабочей,встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процессаврамкахпрограммынаставничествас наставником и наставляемым. 4. Регулярныевстречинаставникаинаставляемого. 5. Проведениезаключительнойвстречинаставника и наставляемого. | В течение учебногогода | Хапаева З.О. |
| Организация | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для |  | Хапаева З.О. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Текущего контроля достижения  планируемых  результатов наставниками | Промежуточной оценки | Апрель |  |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической программы | 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. | Июнь | Хапаева З.О. |
| Мотивация и поощрения наставников | 1. Приказопоощренииучастниковнаставнической деятельности. 2. Благодарственныеписьмапартнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового   мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» | Июнь | Чомаев Р.Р. |
| 1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций- партнеров. 2. Проведение школьного/регионального конкурса профессионального мастерства   "Наставник года","Лучшая пара". | Июнь яяя | Чомаев Р.Р.  Хапаева З.О. |

[Приложение к приказу.pdf  база наставничества](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%BF%D0%B0%D1%80%D1%8B%20%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%20%20.pdf)

# Учитель– учитель

Предполагает взаимодействие молодого специалиста( при опыте работы от0до3лет) или нового сотрудника (при смене места работы)с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **ФИО**  **наставника- консультанта, предметника** | **Должность наставника** | **ФИО**  **наставляемого** | **Должность наставляемого** |
| **1.** | Хапаева З.О. | Зам.директора по УВР | Мамчуева А.Ш. | Учитель математики |
| **2.** | Кипкеева М.И. | Зам.директора по УВР | Гебенова М.М. | Учитель математики |
| **3.** | Джандарова Л.И. | Учитель русского языка | Кубанова Дж.А. | Учитель русского языка |

# 

# Учитель–учитель

Предполагает взаимодействие специалиста с большим опытом и положительными результатами работы и сотрудника, который нуждается в разносторонней помощи)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **ФИО**  **Наставника - консультанта** | **Должность наставника** | **ФИОнаставляемого** | **Должностьнаставляемого** |
| **1.** | Джандарова Л.И. | Учитель русского языка | Кубанова Дж.А. | Учитель русского языка |

[Минпросвещения России](https://edu.gov.ru/god_pedagoga_i_nastavnika)

[2023 год Указом Президента России Владимира](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%A3%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%20%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0.pdf) Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Мероприятия Года педагога и наставника будут направлены на повышение престижа профессии учителя.

[План  основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/Plan-osnovnyh-meropriyatij-GPiN-v-RF.pdf)

[План  мероприятий  по проведению  в МБОУ " СОШ а. Новая Теберда им. Героя России К.Х. Боташева" Года педагога и наставника](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD%20%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%B9%20%D0%BA%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D1%83%20%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0.pdf)

[План  работы наставника](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/plan_raboty_nastavnika1_god.pdf)

**Утверждено Директор** **Р.Р.Чомаев Приказ № 94 от02 .09. 2024г**

План работы педагога-наставника(1год)

***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;
* определитьуровеньегопрофессиональнойподготовкина2-йгодсотрудничества;
* выявитьзатруднениявпедагогическойпрактикеиоказатьметодическуюпомощь;
* 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.

# Содержаниедеятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещениеуроковмолодогопедагога.
3. Планированиеианализдеятельности.
4. Помощь молодомуспециалистув 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. Созданиеусловийдлясовершенствованияпедагогическогомастерствамолодогопедагога.
7. Демонстрацияопытауспешнойпедагогическойдеятельностиопытнымиучителями.
8. Организациямониторингаэффективностидеятельности.

# Ожидаемыерезультаты:

* + успешнаяадаптациимолодогопедагогавучреждении;
  + активизациипрактических,индивидуальных,самостоятельныхнавыковпреподавания;
  + повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
  + обеспечениенепрерывногосовершенствованиякачествапреподавания;
  + совершенствованиеметодовработыпоразвитиютворческойисамостоятельнойдеятельности обучающихся;
  + использованиевработеначинающихпедагоговсовременныхпедагогическихтехнологий;
  + умениепроектироватьвоспитательнуюсистему,работатьсклассомнаосновеизучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направления работы** | **Тематика мероприятий** | **Формы работы** |
| 1.**Разработка** | «Основные проблемы молодого педагога, пути | Анкетирование |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **индивидуальной программы работы педагога по самообразованию** | Их решения» | молодого педагога, индивидуальные беседы **(сентябрь);**  Знакомство с опытом работы по  самообразованию других учителей**(октябрь)** |
| Составление плана работы по самообразованию | Практическое занятие  **(ноябрь)** |
| 2.**Взаимопосещение уроков.** | «Основные требования к современному уроку» | Посещение уроков наставникаимолодого педагога **(по 4-5 раз в четверть)** |
| «Факторы,которыевлияютнакачество преподавания» |
| «Конспектитехнологическаякартаурока» |
| «Слагаемыеуспешностиурока» |
| «Самоанализ урока» |
| «Типыиформы уроков» |
| «Формывзаимодействияучителяиучеников на уроке» |
| 3.**Воспитательная работа.** | Составление плана воспитательной работы в классе.  Организация взаимодействия с родителями. | Знакомствос  воспитательными системами(изопыта  работы)**сентябрь- октябрь** |
| Проведениесоциометриивклассе | Практическоезанятие  **ноябрь** |
| Составленияпланавзаимодействиясо школьным музеем «Отечество» | Организацияпосещений музея **в течение**  **учебногогода** |
| Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся с ОВЗ, неуспевающих,«трудных»и одаренных детей | Проведение анкетирования  учащихся,родителей;  **(I полугодие)** Составление характеристик; Организация взаимодействия  молодого педагога со школьнымпсихологом, соц.педагогом,  руководителямисекций и кружков;  Отслеживание результатов  **втечениеуч.года** |
| «Методикасоставленияпортфолиоучащихся» | Практическоезанятие; мастер-класс  **декабрь** |
| «Внеурочнаядеятельностьучителя:секреты успеха» | Индивидуальнаябеседа; Взаимопосещение внеклассных  мероприятий**(2разав четверть)** |
| 4. **Проектная** | «Организацияпроектнойдеятельностив | Работамолодого |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **деятельностьвначальной** | начальнойшколе.Основныенаправления | педагогавсоставе |
| **школе** | работы» | творческойгруппыв |
|  |  | рамкахпроектной |
|  |  | деятельности |
|  |  | **втечениеуч.года** |
|  | «Методпроектовнауроках вначальной | Индивидуальнаябеседа |
|  | школеивовнеурочной деятельности». |  |

[Отчёт  педагога-  наставника](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%9E%D1%82%D1%87%D1%91%D1%82%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%9E%D1%80%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%B0%D0%B5%D0%B2%D0%B0.pdf)

# Молодому специалисту была оказана помощь:

* в приобретениипрактических навыков,необходимых дляпедагогической работы;
* ввыработкеприменятьтеоретическиезнаниявпрактическойдеятельности;
* в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности учащихся.

# Вывод:

Период адаптации молодого специалиста прошел успешно. Молодому специалисту оказывается помощь администрацией и педагогом-наставником в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.

# Задачи на следующий учебный год:

* работать над повышением компетентности молодого педагога в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала учащихся на уроках;
* направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации; обеспечение рефлексии и самоконтроля учащихся на протяжении всего урока.

Наставник Хапаева З.О.

[Отчёт   педагога-  наставника](https://gimnaziya4kgo.ru/gallery/%D0%9E%D1%82%D1%87%D1%91%D1%82%20%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20(1)1.pdf)

**Отчёт учителя-наставника**

**Кипкеевой Мариям Ильясовны, учителя математики по реализации работы с молодым специалистом**

**Гебеновой Миланой Муратовной,учителем математики за 2023/2024 учебный год**

*В современных условиях* ***реформирования национальной системы***

**образования**особоезначениеприобретаеттотфакт,чтомолодойпедагогдолженв максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях

практическойдеятельности.Сегоднясистеманаставничествавновьзаслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку **опытного профессионала**, который способенпредложить**практическуюитеоретическую**помощьнарабочемместе. Мною были определены цель и основные задачи работы с молодым педагогом.

**Цель:** оказание практической помощи молодомуспециалисту в вопросах совершенствованиятеоретическихипрактическихзнанийиповышениеего педагогического мастерства.

***Задачи:***

* *продолжитьформированиеумолодогоспециалистапотребностивнепрерывном самообразовании,ковладениюновымиформами,методами,приёмамиобученияи воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.*
* *помочьучителю,опираясьвсвоейдеятельностинадостиженияпедагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно- воспитательный процесс.*
* *Ликвидировать недостатокзнаний,формироватьпрофессиональныеумения, необходимые для выполнения должностных функций.*
* *способствоватьформированиюиндивидуальногостилятворческойдеятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.*

***Прогнозируемыйрезультат:***

1. *Умениепланироватьучебнуюдеятельность,каксобственную,такиученическую, на основе творческого поиска через самообразование.*
2. *Становлениемолодогоучителякакучителя-профессионала.*
3. *Повышениеметодической,интеллектуальнойкультурыучителя.*
4. *Овладениесистемойконтроляиоценкизнанийучащихся.*
5. *Умениепроектироватьвоспитательнуюсистему,работатьсклассомнаоснове изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.*

***Формыработы:***

* + *индивидуальные,коллективные,консультации;*
  + *посещениеуроков;*
  + *мастер-классы,семинары,открытыеуроки;*
  + *теоретическиевыступления,защитапроектов;*
  + *наставничество;*
  + *анкетирование,микроисследования.*

***Основныевидыдеятельности:***

* + - *организацияпомощивовладениипедагогическиммастерствомчерезизучение опыта лучших педагогов школы.*
    - *проведениеопытнымипедагогами«Мастер-классов»иоткрытыхуроков.*
    - *привлечениемолодыхкподготовкеиорганизациипедсоветов,семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.*
    - *посещениеуроковмолодогоспециалиста.*
    - *отслеживаниерезультатовработымолодогоучителя,педагогическая диагностика.*
    - *организацияразработкимолодымспециалистомдидактическогоматериала, электронных учебных материалов и др.*

***Основныенаправленияработы:***

* ***ведение школьной документации (работа с классными журналами, составлениекалендарно-тематическогопланированияипоурочныхпланов;***
* ***организациявоспитательно-образовательногопроцесса;***
* ***общиевопросыметодикиорганизацииработысродителями;***
* ***механизмиспользованиядидактического,наглядногоидругихматериалов.***

***Нашуработуявыстроилавтри этапа:***

**1й этап – адаптационный.** Наставник определяет круг обязанностей и полномочиймолодогоспециалиста,атакжевыявляетнедостаткивегоуменияхи навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2йэтап–основной**(проектировочный).Наставникразрабатываетиреализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

***3йэтап–контрольно-оценочный****.Наставникпроверяетуровень*

профессиональнойкомпетентностимолодогопедагога,определяетстепеньего готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Выбор**формыработы**смолодымспециалистомначаласвводногоанкетирования и беседы, где педагог указал свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определили совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Наставничество–этопостоянныйдиалог,межличностнаякоммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и

целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболееэффективныеформывзаимодействия:деловыеиролевыеигры,работув "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию ипр.,развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать.

Была проведены консультации и беседы по перспективному, календарно- тематическомупланированию.Оказанапомощьприпроведениипроверочныхи

контрольныхработ,практическихработпопознаниюмира,вподборетекстовдля проверки техники чтения.

Урок является основной формой организации учебного процесса в школе. Он может быть проведен в традиционной и нетрадиционной форме с использованием инновационно–информационныхтехнологий.Поэтомуурокамуделялосьнаибольшее внимание. Совместно смолодым специалистоманализировались проведенныеим уроки, давались методические рекомендации по правильности составленияпоурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке, т.к. неясное видение цели как конечного результата всегда ведет к размытости, неясности и неточностивопределениисодержанияметодовисредствобучения. Кромеэтого,была оказана помощь в коррекции и работе с календарно – тематическим планированием, в планировании контрольных, в соблюдении санитарно – гигиенических норм и

требований на уроке, в работе по самообразованию и т. д. В течение годаКамила Хасановнамоглапосетитьурокикакмои,такилюбогодругогопреподавателястой целью, чтобы научиться важным профессиональным качествам:

* созданиеучебно–познавательнойатмосферы;
* используемыеметодыобучения;
* деятельностьучащихсянауроке;
* речьучителяиеезначениена уроке;
* воспитывающаясторонаурока;
* взаимоотношениеучителяиучащихся

Учебно–воспитательныйпроцессвклассе КамилаХасановнастроитвтесном контакте и сотрудничестве с родителями. Для этого в классе проводятся индивидуальные беседы с родителями, часы консультации, коучинги.

***Молодомуспециалистубылаоказанапомощь:***

* + вприобретениипрактическихнавыков,необходимыхдляпедагогическойработы;
  + ввыработкеприменятьтеоретическиезнаниявпрактическойдеятельности;
  + вприобретенииопытапоосвоениюразнообразныхсовременныхтехнологий обучения и развития познавательной деятельности учащихся.

**Вывод.**

Периодадаптациимолодогоспециалистапрошелуспешно.Молодомуспециалисту оказывается помощь администрацией и педагогом-наставником в вопросах

совершенствованиятеоретическихзнаний,повышенияпрофессиональногомастерства.

**Задачи на следующий учебныйг од:**

работать над повышением компетентности молодого педагога в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала учащихся на уроках;

направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации; обеспечение рефлексии и самоконтроля учащихся на протяжении всего урока.

Наставник Кипкеева М.И.

**Целевая модель наставничества**

Целевая модель наставничества: формы взаимодействия и этапы реализации программы наставничества

Целевая модель наставничества – это системный проект, позволяющий определить реальный план действий, необходимых для реализации программы наставничества в общеобразовательных организациях КЧР.

**Цель:**создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Наставничество – перспективная образовательная технология, которая позволит передавать знания и формировать необходимые компетенции быстрее, чем традиционные способы.

Форма наставничества – это способ организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в ролевой ситуации, определенной их основной деятельностью и позицией.

**Этапы реализации целевой программы наставничества**

**1-й этап** – алгоритм условий для запуска программы:

·определить формы наставничества, которые будут реализовываться в общеобразовательной организации;

·назначить куратора и сформировать команду организаторов, контролирующих процесс;

·фиксировать задачи, формы наставничества и ожидаемые результаты;

·обеспечить нормативно-правовое сопровождение.

**2-й этап** – отбор и обучение наставников

Важные критерии отбора наставника:

·желание наставника участвовать в программе;

·профессиональный опыт;

·развитые компетенции, навыки коммуникации;

·ресурс времени;

·положительный жизненный, профессиональный опыт;

·соответствие запросам наставляемых;

·активная гражданская позиция;

·мотивация.

**3-й этап**– формирование банка наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы:

·обучающиеся, готовые помочь сверстникам;

·педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта;

·родители/опекуны обучающихся

·участники родительских или управленческих советов с выраженной гражданской позицией.

**4-й этап** – формирование банка наставляемых:

·информировать родителей/опекунов, педагогов, обучающихся

·о возможностях и целях программы;

·организовать сбор данных о наставляемых.

Результат этапа – сформированный банк наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

**5-й этап** – организация работы

Обязательные образовательные процедуры:

·оформление нормативно-правовых документов;

·определение приоритетных целей, задач развития наставляемого и общих задач пары/группы;

·предоставление наставникам методических и психологических рекомендаций, дополнительных материалов;

·организационный контроль, сбор обратной связи и фиксация промежуточных результатов;

·формирование наставнических пар/групп и оформление согласия на обработку персональных данных;

·групповая встреча наставника и наставляемых;

·проведение анкетирования, мониторинга и их обработка.

**6-й этап** – завершение программы

Основные задачи этапа:

·представление результатов работы конкретной пары/группы;

·сбор обратной связи от участников программы;

·организация и проведение финального мероприятия;

·награждение лучших наставнических пар/групп;

·формирование успешных кейсов, практик для дальнейшей работы.