

ПРОГРАММА (ДОРОЖНАЯ КАРТА) МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «СОШ№10 им.Б.М.КАРДАНОВА г.БАКСАНА» ДО 2026

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса занимает организация методической помощи начинающему педагогу. Наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания, помочь молодым учителям в их профессиональном становлении, приобретении практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

Наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий учитель, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Этапы деятельности наставничества.

- Адаптационный. Педагог-наставник определяет ряд обязанностей, полномочий молодого учителя. Также для себя он отмечает недостатки в имеющихся умениях и навыках для составления конкретной программы адаптации.
- Основной. Педагог-наставник реализует программу адаптации молодого педагога, проводит работу по коррекции умений и навыков. Здесь же наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.
- Контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей

Наименование Программы	Организация системы наставничества в МКОУ «СОШ№10 им.Б.М.Карданова г. Баксана»
Правовое основание разработки программы	приказ Минпросвещения КБР от 05.07.2021 г №22/638 «Об утверждении программы по формированию системы профессионального развития педагогических работников в КБР» Ссылка- http://cnppm.ru/wp-content/uploads/2022/06/22-638-Programmy-po-formirovaniyu-sistemy-profrazvitiya.pdf Приказ Минпросвещения КБР от 19.07.2021 г. №22/677 «О создании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в КБР» Ссылка- http://cnppm.ru/wp-content/uploads/2022/06/22-677-o-sozdanii-regionalnoj-sistemy-nauchno-metodichesko.pdf Приказ Минпросвещения КБР от 29.07.2021 № 22/711 «Об утверждении «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества в КБР до 2024 г. и Положения о региональном наставническом центре КБР» Ссылка- http://cnppm.ru/wp-content/uploads/2022/03/ПРИКАЗ-об-утв-дорожной-карты-и-положения.pdf
Специфика муниципалитета	В МКОУ «СОШ№10 им.Б.М.Карданова г. Баксана» сформирована оптимальная форма наставничества, главной целью которого является обеспечение

	<p>равного доступа жителей микрорайона и города к полноценному качественному образованию в соответствии с их интересами и потребностями независимо от места проживания и состояния здоровья.</p> <p>Обучающихся в 2023 г. - 656 Количество педагогических работников в ОУ- 51; Из них, - 47 учителей - 2 молодых учителя - 2 наставника закреплены за молодыми учителями.</p> <p>Школа находится в пешей доступности для детей - не более 1 километра, что соответствует требованиям .</p> <p>По итогам оценки муниципальных механизмов за прошлый 2021 учебный год система профессионального развития педагогических работников в г.о. Баксан считается «частично сформированной» механизмы взаимодействия наставников и молодых специалистов не отработаны и не эффективны. Мониторинг внедрения системы наставничества выявил дефициты молодых учителей, которые необходимо ликвидировать.</p> <p>В этой связи необходимо поднять на новый качественный уровень работу образовательного учреждения над повышением эффективности работы и совершенствованием системы профессионального развития педагогических работников, в частности, над работой с молодыми учителями и их наставниками.</p>
Цель Программы	Обеспечение качественного уровня функционирования системы наставничества в МКОУ «СОШ№10 им.Б.М.Карданова г.Баксана», формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и молодого специалиста
Задачи программы	<p>Оказание помощи молодому педагогу в самореализации, развитии личностных качеств, коммуникативных и управленческих умений.</p> <p>Способствование закреплению молодых специалистов в коллективе образовательного учреждения.</p> <p>Формирование и воспитание у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании</p> <p>Создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе</p>
Сроки реализации Программы	2023-2026
Участники программы	<p>Администрация ОУ</p> <p>Куратор проекта</p> <p>Педагоги-наставники</p> <p>Учителя-предметники.</p>
Мероприятия развития молодого педагога, описание конкретных мер	<p>Реализация мероприятий по плану работы</p> <p>Реализация мероприятий по индивидуальным планам развития молодого педагога</p> <p>Мастер-классы педагогов-наставников</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Работа наставников по разработанному Плану</p>
Ожидаемые конечные результаты Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональный рост группы наставников. 2. Овладение педагогическими технологиями развивающего обучения молодыми педагогами. 3. Приобретение опыта работы молодыми педагогами 4. Овладение педагогическими технологиями по организации внеклассных мероприятий молодыми педагогами

	5. Методические рекомендации по данному направлению деятельности.
--	---

Программа рассчитана на срок 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

Условия эффективного наставничества:

- Взаимная заинтересованность сторон;
- Административный контроль за процессом наставничества ;
- Подведение промежуточных результатов сотрудничества.

Формы работы с молодыми специалистами:

- Наставничество
- Консультации (индивидуальные, групповые)
- Взаимопосещение уроков, занятий.
- Проведение мастер-классов для молодых педагогов
- Семинары, конференции, фестивали, работа в РМО и школьных МО

Основные направления работы:

- Планирование и организация работы по предмету
- Планирование и организация учебно-воспитательной работы молодого педагога. Работа с документацией
- Работа по самообразованию
- Контроль и руководство за деятельностью молодого педагога

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях

Критерии отбора наставников

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Квалификация сотрудника	учитель первой или высшей квалификационной категории наличие опыта наставничества
Показатели результативности	стабильно результаты образовательной деятельности обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся
Профессиональные знания и навыки	глубокое знание преподаваемого предмета высокий уровень коммуникативной культуры
Профессионально важные качества личности	умение обучать других умение слушать аккуратность, дисциплинированность ответственность ориентация на результат командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	потребность в передаче опыта педагогической деятельности потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание, способность видеть личность.