**МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»**

**Предполагается взаимодействие опытного учителя с:**

* молодым специалистом (при опыте работы от 0 до 3 лет);
* новым сотрудником (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку;
* педагогом в межаттестационный период при оформлении аналитического отчёта;
* педагогом в период подготовки к участию в конкурсе педагогического мастерства

 **Количество программ наставничества на 2022-2023 учебный год – 2:**

Опытный педагог- молодой специалист

**Наставник –** опытный педагог, работающий в МОУ Кладовицкая ООО.

**Наставляемый –** молодой специалист, стаж работы которого в образовательной организации – 0-3 года

**Портрет участников.**

 **Наставник -** опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

**Два типа наставников:**

**Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставник-предметник –** опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый:**

**•** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

• Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

• Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

• Педагог, нуждающийся в методической помощи в период подготовки к аттестации или к участию в конкурсе педагогического мастерства

**Варианты наставничества:**

**•** взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»,

• взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

• взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»

• взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»

**Занятия проходят в МОУ Кладовицкая ООШ, в Центре «Точка роста»**

**Цели такой формы наставничества:**

* успешное закрепление на месте работы или в должности педагога- молодого специалиста,
* повышение его профессионального потенциала и уровня,
* создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:**

• способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

 • развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

• ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

 • прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

 • ускорить процесс профессионального становления педагога;

• сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

**Этапы реализации программы наставничества**

1. **Диагностический:**
* Диагностика по результатам ВПР, ОГЭ
* Самодиагностика
* Результаты внутреннего мониторинга
1. **Практический:**
* Анкета «Диагностика профессиональных дефицитов»
* Формирование базы наставников и наставляемых
* Организация обучения наставников
* Формирование наставнических пар
* Осуществление работы наставнических пар
1. **Аналитический:**
* Оценка результативности деятельности наставнической пары
* Самооценка наставника и наставляемого
* Завершение наставничества

**Планируемые результаты**

* высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
* положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.
* профессиональные советы и рекомендации наставляемым , стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.
	+ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
	+ рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу
	+ качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
	+ сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
	+ рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Форма наставничества «учитель – учитель»:**

* конкурсы
* курсы,
* творческие мастерские
* школа молодого учителя,
* серия семинаров,
* разработка методического пособия.