

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3 стр
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3 стр
1.2 Паспорт Программы	4-5 стр
1.3 Дорожная карта	5-6 стр
II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества	6-7 стр
III. Содержание программы	7-8 стр
3.1 Требования, предъявляемые к наставнику	7 стр
3.2. Требования, предъявляемые к наставляемому	7 стр
3.2 Механизм управления программой наставничества	8стр
3.1 Организация контроля и оценки	8 стр
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества	8-9 стр

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «БорСШ» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации для решения задач профессионального образования и развития, формирования профессиональных компетентностей молодых и вновь прибывших педагогов.

Для реализации Программы мы используем следующие нормативно-правовые документы:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия труда или специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого педагога является одной из ключевых задач МБОУ «БорСШ».

Решению педагогических задач кадровой политики нашей школы способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Для реализации поставленных целей создана Школа современного учителя (далее ШСУ), в рамках которой осуществляется деятельность педагогов - стажистов готовых оказать поддержку, теоретическую и практическую помощь наставляемым в вопросах совершенствования профессиональных компетентностей.

Школа современного учителя предполагает регулярное проведение занятий наставниками по развитию у молодых и вновь прибывших педагогов необходимых педагогических компетенций, предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «БорСШ» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Паспорт Программы

Цель	создание комфортной профессиональной среды для совершенствования профессионального образования и развития молодых и вновь прибывших педагогов.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказать помощь профессиональной адаптации молодого и вновь прибывшего педагога к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей. 2. Обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности. 3. Мотивировать на выработку потребности анализировать результаты обучения и рефлексии профессиональной деятельности. 4. Ориентировать на использование инновационного педагогического опыта. 5. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности
Срок реализации программы	<p>2 года</p> <p>За каждым молодым и вновь прибывшим педагогом закреплен наставник сроком на 2 года. В случае изменения кадрового состава программой предусмотрена коррекция изменений под сложившуюся ситуацию.</p> <p>Начало реализации Программы наставничества: 01.09.2023 г.</p> <p>Срок окончания – 30.05.2025 г.</p>
Формы и технологии наставничества	Система «Учитель – учитель»
Виды деятельности:	<ul style="list-style-type: none"> • Диагностика затруднений наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей. • Посещение уроков и организация взаимопосещений. • Планирование, анализ, рефлексия педагогической деятельности • Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации образовательной деятельности. • Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся. • Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями. • Организация мониторинга деятельности наставляемого.
Формы и методы работы	<ul style="list-style-type: none"> • Индивидуальное консультирование, собеседование. • Групповые занятия в ШСУ. • Взаимопосещение уроков. • Мастер-классы, мастерские, научно-практические конференции.
Этапы реализации Программы	<p>1 этап диагностико - адаптационный (сентябрь-ноябрь 2023 г.).</p> <p>Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.</p> <p>Выявление профессиональных дефицитов педагогов.</p>

	<p>2-й этап – основной (декабрь 2023 – декабрь 2024 гг.). Наставник разрабатывает и реализует программу сопровождения, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему разработать ИОМ, выстроить собственную траекторию профессионального образования и развития, сопровождает в процессе реализации маршрута.</p> <p>3-й этап – контрольно-оценочный (январь 2025 – май 2025 гг.) Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень профессионального развития, уровень выполнения образовательных задач ИОМ наставляемого, совместно с наставляемым определяют необходимость дальнейшего сопровождения наставником.</p>
--	---

Дорожная карта реализации Программы

I этап 2023-2024 учебного года

№	Этап	Содержание деятельности	Сроки
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	<p>1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении электронного журнала, тетрадей и дневников обучающихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе (и др).</p> <p>2. Составление рабочих программ в Конструкторе рабочих программ.</p>	Сентябрь 2023г
2	Выявление профессиональных дефицитов.	<p>1. Диагностика.</p> <p>2. Постановка образовательных задач.</p>	Октябрь 2023г
<u>II этап 2023-2024 учебного года</u>			
1	Современный урок. Требования к организации.	<p>1) Разработка ИОМ</p> <p>2) ШСУ «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».</p> <p>3) Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.</p> <p>4) Развивающий урок. Схема тематического плана урока.</p>	Ноябрь 2023г
2	Контроль знаний, умений, навыков учащихся.	<p>1) Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.</p> <p>2) Нормы оценивания учебной деятельности.</p>	Декабрь 2023г
3	Виды контроля.	1) Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	Январь 2024г
4	Контроль знаний,	1) ШСУ «Система мер, направленных на	Февраль

	умений, навыков обучающихся.	предупреждение неуспеваемости школьников».	2024г
5	Контроль знаний, умений, навыков обучающихся	1) Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя.	Март 2024г
6	Контроль знаний, умений, навыков обучающихся	1) ШСУ «Педагогические технологии». 2) Способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований.	Апрель 2024г
7	Функции учителя	1) Рассмотрение и анализ методических разработок. 2) Творческий отчёт молодого педагога	Май 2024г
<u>II 'этап 2024-2025 учебного года</u>			
1	Рабочие программы	1) Конструктор рабочих программ. 2) Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год в структуре ИОМ.	Сентябрь 2024
2	Общениа на уроке	1) ШСУ «Педагогические ситуации». 2) Анализ ситуаций.	Октябрь 2024г
3	Взаимодействие с обучающимися	1) ШСУ «Стиль педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения».	Ноябрь 2024г
4	Взаимодействие с обучающимися	2) «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся».	Декабрь 2024г
5	III этап январь – май 2025г		
6	Анализ деятельности	1) Открытые уроки молодых педагогов. 2) Анализ уроков молодыми педагогами.	Январь – февраль 2025г
7	Демонстрация профессионального уровня	1. Выступление на методическом объединении, научно-практической конференции педагогических работников.	Март – апрель 2025г
8	Рефлексия деятельности	1) Анализ реализации ИОМ и профессионального развития. 2) Выявление профессиональных дефицитов. 3) Постановка образовательных задач на новый учебный год.	Апрель – май 2025

**ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Высокий уровень включенности молодого и вновь прибывшего педагога в профессиональную педагогическую деятельность.
2. Самосовершенствование творческого и педагогического потенциала.
3. Высокий уровень адаптации в педагогическом коллективе.
4. Положительно выстроенное взаимодействие с обучающимися и родителями.
5. Методическая грамотность, участие в профессиональных конкурсах, аттестация на категории, профессиональный рост.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить ШСУ;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-планировать деятельность;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, инновационными технологиями, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно корректировать допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-анализировать, рефлексировать и подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым технологиям, методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- анализировать профессиональную деятельность.

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.3. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации возложена на:

- членов административной команды – участников программы;
- наставников - участники программы;

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2025 ГОДЫ

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственные
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Зам. по УВР
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Зам по УВР
5.	Беседа: Профессиональные дефициты наставляемого специалиста.	Учитель - наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана Наставника с Наставляемым лицом	Зам. По УВР Учитель-наставник
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с обновленными ФГОС	Учитель - наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель - наставник
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Зам. по УВР Учитель наставник
11.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель - наставник

12.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель - наставник
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР Учитель - наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель - наставник
17.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель - наставник
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель - наставник
19.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель - наставник
20.	Консультация: Инновационные технологии	Учитель - наставник
21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель - наставник
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
23.	Консультация: виды, типы, формы урока.	Учитель - наставник
24.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наставляемый специалист
25.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
26.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности», выступление на ШМО по теме самообразования.	Наставляемый специалист
27.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель – наставник Наставляемый специалист
28.	Перспективное планирование на рефлексивного анализа	Учитель – наставник