

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа д.Каршево
Пудожского муниципального района Республики Карелия



«Утверждаю»
Директор МКОУ ООУ д.Каршево
С.Е.Соляная
«22» ноября 2022г.

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2022/2023 учебный год**

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа д.Каршево
Пудожского муниципального района Республики Карелия

«Утверждаю»
Директор МКОУ ООО д.Каршево

_____ С.Е.Соляная

«____» _____ 2022г.

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2022/2023 учебный год**

Содержание программы

I. Пояснительная записка

- 1.1. Актуальность разработки программы наставничества
- 1.2. Цель и задачи программы наставничества
- 1.3. Срок реализации программы
- 1.4. Применяемые формы наставничества и технологии
- 1.5. Основные виды деятельности
- 1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми
- 1.7. Принципы наставничества

II. Ожидаемые результаты работы программы наставничества

III. Содержание программы

- 3.1 Основные участники программы и их функции
- 3.2 Механизм управления программой наставничества
- 3.3 Организация контроля и оценки

IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми на уровне образовательной организации. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель: Селезнева М.А.

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ ООШ д.Каршево в соответствии с Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций", с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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». Составленная программа тесно связана с действующими документами школы.

1.2. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МКОУ ООШ д.Каршево направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
4. Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.3. Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав школы. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества - 22.11.2022 г., срок окончания- 31.05 2023 года.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МКОУ ООШ д.Каршево целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

1.5. Основные виды деятельности:

- Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
- Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
- - Планирование и анализ педагогической деятельности
- Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
- Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.

1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (посещение уроков, собеседование, мастер-классы, педсоветы, семинары и т.д.)

1.7. Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

II.ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.

III.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1.Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Селезнева Мария Александровна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет.

Наставник: Клещина Наталья Владимировна

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;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

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

-проводить необходимое обучение;

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

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

• - контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять 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;

-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;

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

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

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

Формы контактов наставника и наставляемого

	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.
2	Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к мини
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого
5	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «учитель – учитель», 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 берут на себя:

- администрация организации;
- наставники и наставляемый - участники программы.

IV. ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Ноябрь		
	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Администрация школы
	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Администрация школы
	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	Учитель-наставник
	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной и основной школе в соответствии с ФГОС	Учитель -наставник
	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель–наставник, администрация
	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Администрация, Учитель наставник
	Работа Наставляемого в школе. Определение темы самообразования.	Учитель -наставник
	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель–наставник, администрация
	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Администрация, Учитель -наставник
	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник

	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник
Декабрь.		
	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -наставник
	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Январь		
	Посещение молодым специалистом открытых занятий коллег	Учителя
Февраль		
	Беседа. Портфолио ученика	Учитель -наставник
	Консультация. Виды уроков.	Учитель -наставник
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
	Текущие проблемы организации УВП	Администрация. Учитель -наставник
	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
Апрель		
	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в школе» (выступление на ШМО).	Наставляемый специалист
Май		
	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
	Перспективное планирование на основе педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник