

|  |  |
| --- | --- |
| **«Согласовано»**  Зам. директора по УР  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А. Карева  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. | **«Утверждаю»**  Директор МКОУ «Усть-Мосихинская СОШ»  \_\_\_\_\_\_\_О.П. Туровская  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**на 2022/2025 учебный год**

**МКОУ «Усть-Мосихинская СОШ»**

***Составитель:***

**Дойнеко М.Л.**

Срок реализации: 3 года

**2022 г.**

**Содержание программы**

I. **Пояснительная записка**…………………………………………………………………..3-5

1.1Актуальность разработки программы наставничества ……………………………...… . 3

* 1. Цель и задачи программы наставничества………………………………………..…..…..4
  2. Срок реализации программы…………………………………………………………..….. 4
  3. Применяемые формы наставничества и технологии………………………………..…...4
  4. Основные виды деятельности …………………………………………………………..…4
  5. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми…………………..….5
  6. Принципы наставничества…………………………………………………………………5

II.**Ожидаемые результаты работы программ наставничества**……………………..…5

III.**Содержание программы**……………………………………………………………..…5-7

3.1 Основные участники программы и их функции……………………………………..…5-6

3.2 Механизм управления программой наставничества……………………………………6-7

3.1 Организация контроля и оценки………………………………………………………… 7

IV. **Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год…………………………………………………………………………………**..7-8

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества МКОУ «Усть-Мосихинская СОШ» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

* 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, утвержденны 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 работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МКОУ «Усть-Мосихинская СОШ»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МКОУ «Усть-Мосихинская СОШ» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МКОУ «Усть-Мосихинская СОШ» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

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 знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

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

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

**Целью наставничества является** успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Основные задачи наставничества:**

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

**Срок реализации программы 3 года.**

.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2025 года.

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей МКОУ «Усть-Мосихинская СОШ» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества **«Учитель – учитель».**

Применяемые в программе элементы технологии**: ситуационное наставничество.**

**Основные виды деятельности:**

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

**Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:**

* Индивидуальное консультирование
* Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

**Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный.Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный) Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Внутришкольный контроль:**

1.Обзорный контроль (проводится в начале педагогической деятельности. В первый месяц). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

2.Предупредительный контроль (проводится в течение первого года работы).

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

3.Повторный контроль (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

**Принципы наставничества**

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

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**3.1.Основные участники программы и их функции.**

**Наставляемые:** Васильев Евгений Константинович, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет.

**Наставник:** Дойнеко Марина Леонидовна

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **функции**:

● ***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.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).

4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебноевремя (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога

**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, круг досугового общения;

-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;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-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;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-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 методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения

**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 берут на себя:

● администрация организации - участников;

● наставники - участники программы;

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

1. **План реализации программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Срок** | **Планируемые мероприятия** | **Результат** |
| Сентябрь | Изучение мотивации педагогической деятельности.  Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.  Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов  Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:  - составление рабочей программы по предмету;  - составление рабочей программы по внеурочной деятельности;  - работа с учебно- методической литературой;  Практическое занятие «Как вести классный (электронный) журнал».  Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. |  |
| Октябрь | Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.  Посещение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий молодым специалистом у педагога-наставника.  Структура урока в условиях реализации ФГОС.  Работа молодого педагога в ШМО.  Практическое занятие «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти». |  |
| Ноябрь | Педагогические проблемы молодого специалиста.  Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".  Методика проведения внеклассных мероприятий.  Посещение молодым специалистом занятий наставника. |  |
| Декабрь | Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога.  Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником.  Методическая разработка: «Мой первый урок».  Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся». |  |
| Январь | Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.  Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.  Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)  Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти. |  |
| Февраль | Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.  Знакомство с новыми цифровыми образовательными ресурсами.  Работа молодого педагога в ШМО  Посещение молодым специалистом занятий наставника. |  |
| Март | * Проектная деятельность учителя. Виды уроков.   Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся.  Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций». |  |
| Апрель | Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.  Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе».  Выступление по теме самообразования на ШМО.  Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста. | . |
| Май | Оформление документации. Составление отчета.  Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)  Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год.  Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год». |  |
| **2 год** | |  |
| Сентябрь | Изучение мотивации педагогической деятельности.  Изучение программ, методических пособий.  Подбор, разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования.  Взаимопосещение уроков. |  |
| Октябрь | Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий.  Заседание ШМО «Выбор темы по самообразованию».  Освоение технологии работы над выбранной темой.  Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов. |  |
| Ноябрь | Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.  Участие в заседании методического объединения.  Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.  Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета  Презентация портфолио наставником.  Посещение молодым специалистом занятий наставника. |  |
| Декабрь | Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися.  Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету.  Анализ и самоанализ уроков.  Анализ работы за первое полугодие. |  |
| Январь | Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).  Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися.  Мониторинг профессионального роста МС.  Взаимопосещение уроков. |  |
| Февраль | Организация самостоятельного проектирования урока МС.  Введение в процесс аттестации.  Требования к квалификации.  Структура содержания и порядок ведения портфолио.  Оценивание материалов портфолио. |  |
| Март | Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др.  Участие в заседании методического объединения  Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе».  Взаимопосещение уроков.  Изучение отзывов детей и их родителей.  Анализ контрольных работ, работа над ошибками. |  |
| Апрель | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС.  Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»  Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).  Подготовка к годовым контрольным работам. |  |
| Май | Оформление документации. Составление отчета.  Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)  Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год.  Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год».  Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год. |  |
| **3 год** | |  |
| Сентябрь | Разработка рабочей программы учителя,  программы воспитательной работы с классом.  Ведение школьной документации.  Взаимопосещение уроков. |  |
| Октябрь | Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине.  Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания.  Посещение стажером  урока наставника.  Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником.  Посещение занятия стажера наставником.  Самоанализ урока. |  |
| Ноябрь | Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания.  Посещение стажером  внеклассного занятия наставника.  Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником.  Самоанализ внеклассного занятия. |  |
| Декабрь | Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий по предмету с учащимися.  Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету.  Взаимопосещение уроков.  Анализ работы за первое полугодие. |  |
| Январь | Портфолио молодого специалиста.  Взаимопосещение уроков.  Анализ контрольных работ, работа над ошибками.  Оказание методической помощи. |  |
| Февраль | Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ.  Показать опыт работы по применению педагогической технологии. |  |
| Март | Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока.  Посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой,  участие в работе временных творческих групп. |  |
| Апрель | Подготовка к годовым контрольным работам.  Составление итоговых тестов для проверки. |  |
| Май | Оформление документации. Составление отчета.  Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год.  Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год». |  |

**. Ожидаемые результаты.**

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного

самостоятельность, ответственность, креативность, сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе

приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого актуальных в данной ситуации.

**Ожидаемые результаты Программы**

* Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
* Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
* Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
* Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
* Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

**Показатели эффективности внедрения Программы**

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

* Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
* Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
* Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
* Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
* Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
* Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

*В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:*

* Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
* Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

*Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:*

* Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
* Нормализация уровня тревожности;
* Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
* Повышение уровня самооценки наставляемого;
* Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности