



МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЯБИНКОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА»

<p>ПРИНЯТО Педагогическим советом Протокол № 3 от 28.12. 2022 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ директор МКОУ «Рябинковская ОШ»  Е.О. Станулевич 28. 12. 2022г. введено в действие приказом №195-ОД от 28.12. 2022года</p> 
--	--

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
педагогических работников
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Рябинковская основная школа»

2022-2023 учебный год

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки Программы

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики МКОУ «Рябинковская ОШ».

Настоящая Программа наставничества педагогических работников определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Программа) работников в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Рябинковская основная школа» в 2022-2023 учебном году. Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МКОУ «Рябинковская ОШ», утверждённого приказом от 28.12.2022 №194-ОД.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов очень важной.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на новые ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, 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 учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как наш коллектив часто пополняется молодыми и вновь прибывшими специалистами.

В 2022-2023 учебном году в школе работает два молодых специалиста, педагогический стаж которых составляет менее года, а также два вновь прибывших специалиста, имеющих стаж работы, но с перерывом в работе. Всем им необходима адресная профессиональная помощь

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

1.2.1. Программа наставничества направлена на достижение следующей

цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

1.2.2. Задачи:

-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.

-выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

-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.

-оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4. Срок реализации Программы

Данная программа наставничества рассчитана на 2022-2023 учебный год.

Начало реализации программы наставничества с 1.01.2023 г., срок окончания 31.08. 2023 года.

1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель».

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество

2.Содержание Программы

2.1. Основные участники программы и их функции

База **наставляемых и наставников** в 2022-2023 учебного году определена приказом МКОУ «Рябинковская ОШ» № 194/1-ОД от 28.12.2022 г.:

Наставляемый 1- Кудрявцева Оксана Юрьевна, учитель истории и обществознания (молодой педагог), **наставник 1** – Смирнова Елена Евгеньевна, заместитель директора

Наставляемый 2- Груздева Ксения Сергеевна, учитель начальных классов (молодой педагог), **наставник 2**– Рамазанова Татьяна Юрьевна, учитель начальных классов

Наставляемый 3 Проскурякова Тамара Николаевна, учитель математики, физики (вновь прибывший специалист), **наставник 3-** Станулевич Елена Омаровна, директор.

Наставляемый 4- Александров Сергей Эдуардович, учитель русского языка и литературы (вновь прибывший специалист), **наставник 4** – Дюрдева Ольга Алексеевна

2.2. Механизм управления программой

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.

Конфиденциальность;

Искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

2.3. Портрет участников Программы

Наставник. Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса.

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.

2.3.1. Требования, предъявляемые к наставнику:

Наставник должен :

- 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/ заместителю директора по УВР о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

2.3.2. Требования к молодому специалисту, вновь прибывшему специалисту.

Молодой специалист, вновь прибывший специалист должен:

- 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.

2.4. Формы и методы работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов. Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации возлагается на куратора (заместителя директора) и наставников, определённых приказом ОУ.

3. Оценка результатов Программы и её эффективности

3.1. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом осуществляет директор, заместитель директора.

Оценка работы будет происходить на уровне **текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставниками отчёта **по индивидуальному плану** наставничества (Приложение 1) на педсовете или совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить по итогам оценки наставляемого процесса наставничества (качество наставничества; причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в Программе наставничества; пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника и т.д.) и отчёта наставников об итогах наставничества (Приложение 2) на итоговом педагогическом совете или на итоговых совещаниях.

4. План реализации мероприятий Программы наставничества на 2022-2023 учебный год

4.1. План профессионального роста

Направление работы	сроки	мероприятия	Ожидаемый результат
Введение в педагогическую деятельность	2022-2023	Ознакомление с содержанием ФГОС (консультации, педсовет, встречи с наставником Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального	Изучение информационного сопровождения реализации требований ФГОС
Совершенствование методологического мастерства	постоянно	Посещение семинаров, открытых занятий. Участие в методических днях и неделях.	Повышение профессионального мастерства

		Совместная разработка технологической карты урока с наставником. Осмысление методологических аспектов проведения и результатов комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования и ГИА. Организация и участие в различных мероприятиях. Участие в проведении проверки работ: участников ВПР, школьного этапа ВсОШ.	
Изучение методической литературы	постоянно	Изучение печатной методической литературы, публикаций в педагогических сообществах в сети Интернет	Составление копилки педагогических идей
Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах и вебинарах	постоянно	Участие в курсах повышения квалификации.	Повышение профессионального мастерства.
Участие в профессиональных конкурсах	При наличии объявленных конкурсов		распространение педагогического опыта.
Повышение качества образования	Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов учащихся. Своевременный учёт недочетов в работе и устранение пробелов в знаниях учащихся. Формирование учебного портфолио. Более тесный контакт с родителями		Совершенствование условий для современного образования и воспитания учащихся с учетом их индивидуальных особенностей

	(законными представителями).		
--	------------------------------	--	--

4.2. План работы над повышением системы профессиональных компетенций

Компетенции	содержание	мероприятия	сроки
Предметно-методическая	<p>Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета</p> <p>Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые формы деятельности для профессионального роста.</p>	<p>Самостоятельное изучение теоретических вопросов по предмету. Участие в обучающем семинаре. Совместная разработка технологической карты урока с наставником: Целеполагание; Поиск и подготовка демонстрационного материала к уроку; Подготовка презентации, контрольно-измерительного, практического материала на урок; Выбор технологии ведения урока. Посещение уроков наставника. Взаимопосещение уроков. Участие в методических днях и неделях. Тренинг планирование педагогического роста</p>	В течение года
Психолого-педагогическая	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей	Занятие с элементами тренинга с психологом.	В течение года

	психологии и психофизиологии познавательного процесса учащихся, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса	Решение ситуационных задач с наставником. Практикумы.	
Коммуникативная	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие с учащимися, родителями, коллегами	Решение ситуационных задач с психологом. Использование приёмов эмоциональной саморегуляции. Педагогические мастерские. Фестивали, конкурсы.	В течение года

4.3. Индивидуальный план развития модели «Наставник- молодой (вновь прибывший) специалист»

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы	сроки
1.Разработка индивидуальной программы работы педагога	«Знакомство с документацией» «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения» Помощь в подготовке уроков	Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы (сентябрь), (октябрь) Практическое занятие (октябрь)	январь
2.Взаимопосещение уроков.	«Основные требования к современному уроку»	Посещение уроков наставника и молодого педагога	В течение года еженедельно
	«Факторы, которые влияют на качество преподавания»		
	«Конспект и технологическая карта урока»		
	«Слагаемые успешности урока»		

	«Самоанализ урока»		
	«Типы и формы уроков»		
	«Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»		
3. Воспитательная работа.	«Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха»	Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий	2 раза в четверть
4. Проектная деятельность	«Метод проектов на уроках и во внеурочной деятельности».	Семинар	февраль

4.4. Ожидаемые результаты для всех участников программы

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости, улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Условия завершения персонализированной программы наставничества

5.1. Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

5.2. Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

5.3. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

Приложение 1

Индивидуальный план наставничества

ФИО молодого (вновь прибывшего) специалиста: _____

Профессия (должность): Учитель...

Отчётный период: _____ 2022-2023 учебного года ___

№п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)

Приложение 2

Отчёт об итогах наставничества

Молодой специалист (вновь прибывший специалист): _____

Образование: _____

Профессия (должность): учитель _____

Периоды наставничества с « _____ » _____ 202_ г. по « ___ » _____ 202_

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей

Вывод

Рекомендации

Наставник: учитель _____

" ___ " _____ 2022 г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен(а):

(ПОДпись молодого/вновь прибывшего специалиста)