|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано: заместитель директора по УВР: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Власова«28»\_\_августа\_2024г.  | Утверждаю: директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.И.Стригунова  Приказ №71 от «31»\_августа\_\_2024г.  |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**на 2024/2025 учебный год**

**МБОУ Рыновская ООШ**

 ***Составитель:***

**Миронова Р.И.**

Срок реализации: 1 год

**П.Изумрудный**

**2024 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 МБОУ Рыновской ООШ 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 МБОУ Рыновской ООШ.

Решению этих стратегических задач кадровой политики в МБОУ Рыновской ООШ 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 МБОУ Рыновской ООШ 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 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, методики преподавания, а также владения современными ИКТ -компетенциями

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

Программа наставничества МБОУ Рыновской ООШ (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 наставляемого, повышение его профессионального потенциала, обучение овладением современными ИКТ -компетенциями при преподавании технологи, а также создание комфортной профессиональной среды, 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 также 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 1 год.**

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ Рыновской ООШ составляется на год, в котором назначаются наставники для помощи педагогам, испытывающим профессиональные затруднения, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. 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 с 9.09.2024 г., срок окончания 26.05. 2025 года.

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Рыновской ООШ 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. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
5. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями с использованием ИКТ-технологий.
6. 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 также 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.

**Принципы наставничества**

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

**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; мотивация к участию в профессиональных конкурсах;
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.)

**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 Наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

 -изучать деловые и нравственные качества Наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-проводить необходимое обучение по овладениюИКТ-компетенциями;

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

-разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать Наставляемому индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- вносить предложения о поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия на Наставляемого ;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе овладения ИКТ-компетенциями Наставляемого, о результатах его труда.

**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 –специалист, испытывающий трудности в овладении ИКТ-компетенциями»**.

Основными **принципами** работы с Наставляемым 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.

***Эффективность*** - обязательная периодическая оценка результатов 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 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации | ответственные |
| Август |
|  | Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества | Администрация школы |
|  |  Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества  | Администрация школы |
| Сентябрь  |
|  | Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества | Зам.дир.по УВР |
|  | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников. | наставник |
|  | Закрепление наставнических пар. | Администрация школы |
|  | Анкетирование на выявление  | Учитель -наставник |
|  | Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом | Куратор,учитель-наставник |
|  | * Мастер-класс «Конструирование учебных программ в соответствии с обновленными ФГОС» в конструкторе рабочих программ <https://edsoo.ru/konstruktor-rabochih-programm/>
* Консультация «Планирование образовательной деятельности»
 | Учитель-наставник |
|  | Посещение уроков Наставляемых с целью оказания методической помощи | Учитель -наставник |
| Октябрь |
|  | "Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения" - из опыта работы | Учитель-наставник |
|  | Работа Наставляемых в ШМО. Определение темы самообразования. | Руководитель ШМОУчитель -наставник |
|  | Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ | Учитель -наставник |
|  | Посещение уроков Наставляемых специалистов. | Зам. по УВР |
| Ноябрь |
|  | Отработка структуры урока в условиях реализации обновленных ФГОС | Учитель -наставник |
|  | Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время | Учитель -наставник |
| Декабрь. |
|  | Промежуточный мониторинг выполнения программы реализации наставника. Коррекция индивидуальных планов. | Зам. по УВР, учитель -наставник |
|  | Консультации: Качественная рефлексия урока | Учитель-наставник |
|  | Треннинг «Пути и средства развития познавательной активности учащихся». | Учитель-наставник |
|  | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | Зам. по УВР |
| Январь |
|  | Посещение Наставляемым открытых занятий наставника и коллег | Учителя ШМО |
|  | Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности»; | Учитель -наставник |
| Февраль |
|  | Лекция: «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии, использование электрнного журнала»  | Учитель -наставник |
|  | Участие в конкурсах профессионального мастерства | Наставляемые, учитель-наставник |
| Март |
|  |  |  |
|  |  Корректировка рабочих программ | Учитель -наставник |
|  | Открытые уроки наставляемых специалистов. | Наставляемые специалисты |
| Апрель |
|  | Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности» | Зам. по УВР, Учитель -наставник |
| Май  |
|  | Круглый стол «Личные достижения специалиста в овладении ИКТ-комтенециями» (подведение итогов работы за год)  | Учитель –наставникНаставляемые специалисты. |
|  | Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемых специалистов. | Учитель – наставник. |

[https://r-sosch.iro61.ru/razdel-nastavnichestvo/-ссылка](https://r-sosch.iro61.ru/razdel-nastavnichestvo/-%D1%81%D1%81%D1%8B%D0%BB%D0%BA%D0%B0) на страницу наставника.