#

**Пояснительная записка**

Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей педагогических работников.

## Нормативные основы реализации программы

Нормативные правовые акты Российской Федерации

* + - Конституция Российской Федерации.
		- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
		- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 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. N 2403-р.
		- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
		- Гражданский кодекс Российской Федерации.
		- Трудовой кодекс Российской Федерации.
		- Распоряжение министерства образования 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».
		- Устав ГОУ ЯО «Багряниковкая школа-интернат».

## Цель и задачи программы наставничества

**Цель -** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

## Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

## Срок реализации программы

Данная программа наставничества ГОУ «Багряниковская школа-интернат» рассчитана на 1 год.

## Применяемые формы наставничества и технологии

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

# Содержание программы

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть** | **Молодой****специалист** | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий
 | Имеет малый | Специалист, |
| профессиональные успехи | опыт работы (от 0 | находящийся в |
| (победитель различных | до 3 лет), | процессе |
| профессиональных конкурсов, автор | испытывающий | адаптации на |
| учебных пособий и материалов, | трудности с | новом месте |
| ведущий вебинаров и семинаров). | организацией | работы, которому |
| * Педагог, склонный к активной
 | учебного | необходимо |
| общественной работе, лояльный | процесса, с | получать |
| участник педагогического и | взаимодействием | представление о |
| школьного сообществ. | с обучающимися, | традициях, |
| * Педагог, обладающий
 | другими | особенностях, |
| лидерскими, организационными и | педагогами. | регламенте и |
| коммуникативными навыками, |  | принципах |
| хорошо развитой эмпатией. |  | образовательной |
|  |  | организации. |
| **Типы наставников** |  | Педагог, |
| **Наставник -** | **Наставник -** |  | находящийся в |
| **консультант** | **предметник** |  | состоянии |
|  |  |  | эмоционального |
| Создает | Опытный |
| комфортные | педагог одного |  | выгорания, |
| условия для | и того же |  | хронической |
| реализации | предметного |  | усталости. |
| профессиональных | направления, |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| качеств, помогает с организациейобразовательного процесса и срешение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста илипедагога. | что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержкупреподавания отдельных дисциплин. |  |  |

**Варианты программы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог– молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления наместе работы. |
| «Опытный классный руководитель – неопытный классный руководитель» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе склассным коллективом и закрепления на местеработы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогическихталантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТкомпетенциями. |

**2.2. Механизм управления программой 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, 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:

* 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.

**Формы и методы работы**: 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.

# Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги - 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 и профессии.

## Среди оцениваемых результатов:

* 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 и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик;
* Формирование собственной системы работы;
* ​Умение внедрять в свою работу современные формы и методы воспитания подрастающего поколения.

# План работы на 2024-2025 учебный год

## Форма наставничества: «Учитель - учитель»

**Ролевая модель**: «опытный учитель-молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Проект, задание | Планируемый результат |
| **1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направленийпрофессионального развития | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;сформулирован перечень тем консультаций с наставником |
| 1.2 | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зонпрофессионального развития |
| 1.3 | Разработать меры по преодолениюпрофессиональных трудностей | Разработаны меры преодоленияпрофессиональных трудностей |
| **2.Вхождение в должность** |
| 2.1 | Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программойразвития и др. | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изученаПрограмма развития ОО |
| 2.2 | Изучить помещения ОО (основныепомещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал, | Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, инструктажи по ОТ иТБ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | библиотека, столовая, группы для проживания. |  |
| 2.3 | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним:руководство ОО, педагоги-предметники | Совместно с наставником нанесены визиты- знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия исотрудничества |
| 2.4 | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельностиОО | Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «В контакте», изученыправила размещения информации вИнтернете |
| 2.5 | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с коллегами, учащимися и пр.) | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения |
| 2.6 | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своихдолжностных обязанностей | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей |
| 2.7 | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемыхметодов обучения. |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника** |
| 3.1 | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1-4 классов, которыеучитываются при подготовке к занятиям |
| 3.2 | Освоить эффективные подходы кпланированию деятельности педагога | Освоены эффективные подходы кпланированию деятельности педагога |
| 3.3 | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотностиобучающихся | Изучен успешный опыт организации внеклассных мероприятий |
| 3.4 | Изучить документы и НПА,регулирующие деятельность педагога (Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.) | Изучено содержание Положения по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция педагога |
| 3.5 | Освоить успешный опыт учебно- методической работы педагога (составление технологической картыурока; метод. рекомендаций) | Составлены конспекты уроков |
| 3.6 | Изучить опыт участия педагогов в | Изучены проекты ОО по профилю |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | проектной деятельности ОО | деятельности педагога и выявлена рольпедагога |
| 3.7 | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны иправила), сопровождающей деятельностьпедагога | Изучены образцы оформления документов |
| 3.8 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (междупедагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики иурегулирования | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций |

# Мониторинг программы

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

* + сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
	+ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
	+ контроль хода программы наставничества;
	+ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
	+ определение условий эффективной программы наставничества;
	+ контроль показателей социального и профессионального благополучия

## Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программ наставничества

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Форма "учитель - учитель" Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4.Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностнымиобязанностями и квалификационными требованиями). |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.Ожидаемый уровень комфорта при участии в программенаставничества |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной идолжностной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары,участие в конкурсах) |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.Ожидаемое качество передачи Вам необходимыхтеоретических знаний |  |  |  |  |  |  |  |
| 9.Ожидаемое качество передачи Вам необходимыхпрактических навыков |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Ожидаемое качество программы профессиональнойадаптации |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? |  |  |  |  |  |  |  |
| Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольнысовместной работой? |  |  |  |  |  |  |  |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытыхуроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1 - 2 раза |

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

## Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Форма "учитель - учитель" Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4 Насколько комфортно было работать в программенаставничества? |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 Качество организационных мероприятий (знакомство сколлективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 Полезность программы профессиональной и должностнойадаптации |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие вконкурсах) |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 Качество передачи Вам необходимых практическихнавыков |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Ощущение поддержки наставника |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 Насколько Вы довольны вашей совместной работой |  |  |  |  |  |  |  |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? |  |  |  |  |  |  |  |