**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение**

**«Урюпинская средняя общеобразовательная школа»**

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТОрешением педагогического советаПротокол от 26.08.2024 г. №7 |  |

**Программа наставничества**

 **«Учитель - учитель»**

**на 2024-2025 учебный год**

 **Автор программы:**

 Кашенкова Л.В.,

заместитель директора школы по УВР

**с. Урюпино, 2024 год**

**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.

**1.2. 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 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.

• Письмо Министерства просвещения России № АЗ-1128/08 Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОО».

Нормативные правовые акты МКОУ «Урюпинская СОШ»:

1. Устав МКОУ «Урюпинская СОШ»;

2. Программа развития МКОУ «Урюпинская СОШ»

**1.3. 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.

**1.4. Срок реализации программы**

 Данная программа наставничества   МКОУ «Урюпинская СОШ» рассчитана на 1 год.

**1.5. Применяемые формы наставничества и технологии**

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

**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 направлений профессионального развития | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |
| 1.2 | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития |
| 1.3 | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей  | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей |
| **2.Вхождение в должность** |
| 2.1 | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО | Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «В контакте..», изучены правила размещения информации в Интернете |
| 2.2 | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.) | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения |
| 2.3 | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей |
| 2.4 | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса | Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности» |
| 2.5 | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов 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, которые учитываются при подготовке к занятиям |
| 3.2 | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога  | Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога |
| 3.3 | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся | Изучен успешный опыт организации внеклассных мероприятий |
| 3.4 | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность) | Совместно с наставником подготовлены родительские собрания, мероприятия с родителями  |
| 3.5 | 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 |
| 3.6 | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод.рекомендаций ) | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Технология », «ИЗО» |
| 3.7 | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога |
| 3.8 | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога  | Изучены образцы оформления документов |
| 3.9 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) | Выбраны формы собственного профразвития на следующий год |
| 3.10 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования | 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.