«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом директора СОШ № 19 г. Улан-Удэ

№ \_\_\_\_\_\_ от 05. 09. 2022 г.

**Программа наставничества**

**в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19 г. Улан-Удэ»**

**Пояснительная записка**

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с ФЗ от 29.12. 2021 №271-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с национальным проектом «Образование», федеральным проектом «Учитель будущего», на основе «Программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия» ГАУ ДПО «БРИОП».

Программа наставничества - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью** наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов.

Основными **задачами** наставничества являются:

- адаптировать и закрепить наставляемого в образовательном учреждении, в профессии;

- развить у наставляемого способности формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно;

- развить у наставляемого способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- прививать наставляемому интереса к педагогической деятельности.

**Ожидаемые результаты** реализации Программы наставничества в МАОУ СОШ № 19.

1. Разработаны нормативно-правовые акты, обеспечивающие реализацию наставничества.

2. Сформирована система мониторинга и разработан диагностический инструментарий для эффективной реализации наставничества.

3. Сформирована база данных участников наставничества;

4. Разработаны программы мероприятий по наставничеству и критерии оценки результатов.

5. Адаптация и закрепление педагогов в образовательной организации, в профессии, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе активного взаимодействия начинающих и опытных специалистов.

6. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и профессиональных компетенций.

7. Трансляция и диссеминация успешного опыта наставничества.

**Направления реализации наставничества в СОШ № 19**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Направление | Мероприятие | Результат | Сроки | Ответственные |
| Нормативно- правовое  обеспечение  наставничества | 1.разработка Положения о наставничестве;  2. разработка Программы наставничества в школе  3. разработка критериев оценки эффективности наставничества в школе 4.Положение о комплексе мер по стимулированию, сопровождению и поддержке педагогических работников в качестве наставников. | Пакет документов | август 2021r, 2022г | Зам. директора  Руководители МО |
| Организация наставничества | 1. презентация Программы наставничества на 2021-2022г.  2. Формирование наставнических пар, организация их взаимодействия  З. методическое сопровождение наставников по их запросу  4. разработка индивидуальных планов профессионального роста наставляемых и прогнозируемых результатов  5. Программа взаимообогащающих мероприятий для всех участников наставничества.  3.Программа семинаров, вебинаров и др. мероприятий в помощь наставникам  4. Индивидуальные планы наставляемых. | Список участников наставничества  Индивидуальные планы  Программа мероприятий  Программа семинаров, вебинаров  План наставника | Август 2021г. -2022  В течение уч. года  Сентябрь 2022  Сентябрь 2022  Сентябрь 2022 | Зам. директора  Зам. директора  Зам. директора  Учителя- наставники  Руководители МО  Зам. директора  Молодые учителя |
| Оценивание и анализ реализации наставничества в школе | 1.мониторинг эффективности системы наставничества 2.мониторинг динамики влияния наставничества на наставляемого. | 1.аналитический отчет данных мониторинга 2.аналитический отчет наставляемого | Май 2023г. | Зам. директора  наставники |
| Трансляция опыта наставничества | 1.подведение итогов работы каждой пары  2.обобщение и анализ эффективных практик наставничества  3. публичное подведение итогов и популяризация успешного опыта  4. поощрение наставников. |  | Май 2023  Август 2023 | Зам. директора  Зам. директора  Пед. совет  Директор |
|  |  |  |  |  |

**Показатели и критерии эффективности наставничества.**

Ключевым показателем достижения цели наставничества является способность наставляемого самостоятельно осуществлять свою профессиональную деятельность .

Другими показателями результативности деятельности наставника могут выступать:

- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым;

- ускорение процессов развития наставляемого и освоения им педагогической деятельности;

- качество отношений наставляемого с другими педагогами;

- устойчивая внутренняя мотивация наставляемого к деятельности;

- компетентность наставляемого в деятельности, которую он осваивает;

- качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг наставляемого.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации и города, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный настрой и лояльность педагогов.

Наставляемые педагоги получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**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 внеучебное время (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.

**Планируемые  мероприятия реализации программы наставничества**

**Сентябрь**

 Инструктаж:

  Нормативно – правовая база МАОУ СОШ № 19 (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.

  Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.

Беседа:

  Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом.

  Работа с УМК. Методической литературой.

  Структура урока. Конспект урока.

  Методы оценкиуровняусвоения программы обучающимися.

  Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.

  Профессиональные дефициты молодого педагога. Профессиональный запрос на КПК.

Консультации:

  Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.

  Технологическая карта урока.

  Рабочая программа воспитательной работы МАОУСОШ 19. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).

  Коллективный договор. Система стимулирующих выплат.

Практическое занятие:

  Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:

- составление рабочей программы по предмету;

- составление рабочей программы ВУД, ДО;

- работа с учебно- методической литературой;

- работа в АИС «Сетевой город».

  Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.

  Разработка технологической карты урока.

**Октябрь**

Беседа

  Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.

  Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы.

  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.

  Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД, ДО (еженедельно).

  Лучшие традиции школы.

  Работа молодого педагога в  ШМО.

  Определение темы по самообразования.

 Консультации:

  Взаимодействие учителя –предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.

  Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).

  Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ.

  Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.

  Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.

  По текущим проблемам реализации рабочих программ.

 Практическое занятие:

  Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС.

  Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.

  Участие в муниципальной программе наставничества.

  Посещение уроков  молодого педагога.

**Ноябрь**

Беседа:

  Педагогические проблемы молодого специалиста.

  Участие в общественной жизни школы.

 Консультации:

  Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.

  Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности школы.

  Дифференцированное обучение.

  Критериальная оценка знаний обучающихся.

Практическое занятие:

  Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".

  Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей – стажистов.

  Посещение уроков  молодого педагога.

**Декабрь**

Беседа:

  Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.

  Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога)

 Консультации:

  Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;

  Эффективность реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличие классного руководства).

  «Здоровьесберегающие технологии».

  Качественная рефлексия урока.

 Практическое занятие:

  Методическая разработка: «Мой первый урок».

  Подготовка и участие в   декаде молодого учителя.

  Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

  Посещение уроков  молодого педагога.

 Круглый стол: «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».

**Январь**

Консультации:

  Личностно –ориентированное обучение. Дифференциация образования.

  Олимпиадное движение школьников.

  Портфолио ученика.

 Практикум:

   Посещение уроков.

**Февраль**

Практикум:

  Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

Консультации:

   «Проектная деятельность учителя».

  Виды уроков.

  Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.

**Март**

Консультации:

  Текущим проблемы организации УВП.

  Корректировка рабочих программ.

  «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»;

 Практикум:

  Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

  Открытое занятие молодого специалиста.

  Тематические мастер – классы.

**Апрель**

Практикум: «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление молодого специалиста на ШМО по теме самообразования)

**Май**

Круглый стол в кабинете директора:

«От молодого специалиста к успешному педагогу»:

-         отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;

-         перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица

 Практикум:

   Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.

  Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2021-2022 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.

  Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

 Консультации:

Разработка рабочих программ на 2022-2023уч.г.

**Перечень документов, регламентирующих реализацию программы**

**наставничества**

К         документам,  регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

-          Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 19;

-         приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;

-         индивидуальный план (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом;

-         отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;

-         программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);

-         протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;

Директор МАОУ СОШ № 19   Хамнуев В.И.

Заместитель директора по науке                                                   Бадмаева М.Г.