



Утверждаю:
Начальник МКУ «УОД»
_____ О.В. Сосун

**Муниципальная программа наставничества
МКУ «Управление по организации образовательной деятельности на
территории Мамско-Чуйского района»
на 2022 – 2023 учебный год**

Программа наставничества – это модель построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленная на передачу опыта и знаний, формирование навыков, компетенций.

Разработка Программы обоснована реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Цель программы: оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности, в приобретении необходимых профессиональных навыков выполнения должностных обязанностей, адаптации в коллективе в образовательных организациях Мамско-Чуйского района.

Задачи программы:

- Создание банка данных молодых специалистов Мамско-Чуйского района;
- Повышение мотивации молодого специалиста к профессиональной деятельности;
- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Оказание методической помощи молодым специалистам в организации образовательного процесса путём передачи личного профессионального опыта, обучения наиболее рациональным приёмам и методам работы
- Создание условий для удовлетворения методических, информационных, творческих потребностей молодых специалистов;
- Обеспечение непрерывного профессионального образования.

В рамках реализации Программы возможно также решение проблем, с которыми сталкиваются педагоги, а именно:

- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- Проблемы педагога со стажем, который чувствует себя некомфортно в мире новых образовательных технологий, испытывает кризис профессионального роста, находится в состоянии профессионального выгорания.

В программе используются следующие понятия и термины

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник—человек, обладающий определённым опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь (молодому) специалисту приобрести необходимый опыт, достаточный для овладения профессией.

Программа наставничества МКУ «Управление по организации образовательной деятельности на территории Мамско-Чуйского района» на 2022-2023 учебный год (далее – Программа) содержит комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения ожидаемых результатов.

Основные этапы реализации программы наставничества:

- Подготовительный этап:
 - согласование наставников
 - разработка нормативной основы взаимодействия
- Основной этап:
 - выявление дефицитов путём анкетирования
 - совместное планирование работы
 - реализация программы работы
- Заключительный этап:
 - подведение итогов
 - создание банка методических разработок и рекомендаций

Форма наставничества «Учитель – учитель»

Данная форма предполагает взаимодействие молодого педагога со стажем работы от 0 до 3 лет, нового педагога при смене места работы с опытным педагогом, который может оказать разностороннюю помощь.

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессиональной деятельности, учителя, которые попали на новое место работы, испытывают определённые трудности в формировании системы преподавания, психологической адаптации, выстраивании отношений со всеми участниками образовательных отношений и нуждаются в поддержке, как профессиональной, так и личностной. Поэтому на данном этапе им необходима компетентная поддержка.

Целью данной формы наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального уровня, создание комфортной среды в образовательной организации, что способствует реализации педагогических задач на более высоком уровне.

Взаимодействие наставника с наставляемым призвано решить следующие задачи:

- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности с целью закрепления его в образовательной

- организации;
- Формировать потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Ориентировать начинающего учителя на использование в профессиональной деятельности передового педагогического опыта.

Ожидаемые результаты:

- Высокий уровень включения молодых специалистов в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации;
- Уверенность в собственных силах, развитие личного педагогического потенциала.

Портрет участников

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть.		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, ведущий семинаров). • Педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками 		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывает трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и педагогических коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

специалиста педагога.	или			
--------------------------	-----	--	--	--

Варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка в вопросах приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка с целью приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки в сочетании с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному образовательному предмету.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- Планирование деятельности молодого специалиста:
наставник определяет методику обучения молодого специалиста, формирует вместе с ним план профессионального роста.
- Консультирование молодого специалиста:
наставник знакомит наставляемого с нормативными документами по организации учебно-воспитательной работы, с гигиеническими требованиями к условиям организации образовательного процесса, организует совместную разработку рабочих программ и других учебно-методических документов по предмету.
- Оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем
- Посещение занятий опытных педагогов, педагогов-новаторов вместе с молодым специалистом с последующим анализом.

План реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

№ п/п	Этап реализации	Мероприятие	Сроки	Результат
1	Представление программы наставничества в форме «Учитель – Учитель»	Педагогический совет	август	Педагогический коллектив ознакомлен с Программой
2	Отбор наставников из числа опытных, активных педагогов	Анкетирование	сентябрь	Определены наставники из числа опытных, активных

				педагогов
3	Выявление педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации, желающих принять участие в программе наставничества	Анкетирование	сентябрь	Выявлены педагоги, желающие принять участие в программе наставничества
4	Формирование пар «Наставник – наставляемый»	Обсуждение вопросов	по факту выявления	Сформированы пары «Наставник – наставляемый»
5	Повышение квалификации наставляемого. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение открытых уроков, мастер – классов.	по факту	