**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Частинская средняя общеобразовательная школа»**

**ПРОГРАММА**

**НАСТАВНИЧЕСТВА НОВОГО СПЕЦИАЛИСТА**

**«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

**«Современный урок**

**как основа эффективного и качественного образования»**

|  |
| --- |
| Наставник: |
| Лузина Н.А., учитель начальных классов |
| Наставляемый:  |
| Фотина С.Р., учитель начальных классов |

Частые 2023

**Пояснительная записка**

**Актуальность программы**

Программа наставничества МБОУ «Частинская СОШ» 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».

**Цель программы:** объединение профессиональных компетенций педагогов (наставника и наставляемого) в условиях образовательного процесса с целью восполнения дефицитов при создании современного урока в контексте ФГОС.

**Задачи:**

1. оказать помощь и поддержку для успешного закрепления на месте работы нового специалиста, создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи;
2. повысить компетентность педагогов (наставника и наставляемого) в области организации и проведения современного урока;
3. внедрить современные технологии в образовательную практику;
4. осуществить диссеминацию опыта работы по теме программы наставничества на школьном и муниципальном уровнях.

**Реализация персонализированной программы наставничества**

**Срок реализации Программы** 10 месяцев.

**Форма наставничества:**

**Традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного времени.

**Виды наставничества:**

*Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

*Реверсивное наставничество* – молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно- воспитательного процесса.

**Формы и методы работы педагога-наставника с новым специалистом:**

- индивидуальное консультирование;

- активные методы (выступления на семинарах, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские и др.).

**Принципы наставничества**

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* взаимопонимание;

**Участники Программы**: наставник, наставляемый (молодой специалист)

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений нового специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. Анализ сильных и слабых сторон участников программы.

2. Взаимопосещение уроков.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности.

4. Помощь новому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Привлечение нового специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

Осуществляя руководство новым специалистом, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности нового специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

- консультирование нового специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);

- оказание всесторонней помощи новому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;

- посещение и анализ уроков вместе с новым специалистом у опытных педагогов.

**Ожидаемые результаты для участников программы**

* сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности нового педагога при создании современного урока в контексте ФГОС;
* диссеминация опыта работы по теме программы наставничества на школьном и муниципальном уровнях;
* обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использование в работе наставляемого педагога новых педагогических технологий.

**План реализации мероприятий программы наставничества**

**на 2023-2024 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование мероприятия /виды деятельности** | **Сроки проведения** | **Ответственные** | **Ожидаемый результат** |
| 1. Диагностическая беседа с наставником для определения круга профессиональных интересов,

достижений/затруднений в работе наставляемого 1. Составление и согласование индивидуального плана работы наставника и нового специалиста
 | сентябрь | наставник,наставляемый | Выявлены сильные и слабые стороны наставляемого.План работынаставника и молодого специалиста |
| 1.Знакомство с работой цифровых сервисов («ЭПОС», «Сферум», «Траектория» и др.) 2. Составление графика посещений уроков молодого специалиста. | октябрь | администрация, наставник | Овладение информацией, необходимой для организации работы  |
| Консультирование по запросу | В течение года | наставник | Преодоление затруднений и решение вопросов |
| Включение в деятельность ШМО/РМО | В течение года | наставник, наставляемый, руководители ШМО, РМО  | Выступления на заседаниях, участие в конкурсах ШМО/РМО |
| Посещение уроков педагога-наставника и привлеченных педагогов | 1 раз в четверть | наставник | Самоанализ урока.Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов нового специалиста.  |
| Посещение уроков наставляемого с целью оказания методической помощи | 1 раз в четверть | администрация, наставник | Проведен развернутый анализ уроков.Даны рекомендации по составлению технологической карты. |
| Методы и организационные формы обучения. Анализ урока. Виды анализа.Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы. | ноябрь | наставник | Рациональное применение методов обучения. |
| Методы и приемы развития целеполагающей деятельности на уроках и внеурочных мероприятиях у обучающихся.Знакомство с новыми педагогическими технологиями. | январь - апрель | наставник, наставляемый | Использование на уроках и внеклассных мероприятийметодов и приемов развития целеполагающей деятельности обучающихся.Подготовка и проведение открытого урока. |
| Подведение итогов работы**.** Отчет наставника о работе за год. | май, июнь  | наставник | Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |