

« Утверждаю»
Приказ №59/1-од от 27.05.2022
Директор: *Т.П.Орехова* Т.П.Орехова

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Поломская основная общеобразовательная школа»
Кезского района Удмуртской Республики»

Тема: Проектная и исследовательская деятельность учителя

Модель: Учитель-учитель

Составитель: Никитина Л.В.

« Утверждаю»

Приказ №59/1-од от 27.05.2022
Директор: Т.П.Орехова

СОДЕРЖАНИЕ

I	Пояснительная записка.....	
	1.1	Актуальность разработки программы наставничества.....
	1.2	Цель и задачи.....
	1.3	Срок реализации.....
	1.4	Применяемые формы и методы, технологии наставничества.....
	1.5	Основные виды деятельности.....
	1.6	Принципы наставничества.....
II	Ожидаемые результаты работы программы наставничества.....	
III	Содержание программы.....	
	3.1	Основные участники программы и их функции.....
	3.2	Механизм управления программой наставничества.....
IV	Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на 2022-2023 учебный год.....	

▪ **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

▪ **Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов 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, утверждены 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».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «Раздольненская СОШ»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «Раздольненская СОШ» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в МБОУ «Раздольненская СОШ» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «Раздольненская СОШ» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

- **Цели и задачи**

Целью наставничества является повышение профессионального потенциала молодого специалиста, роста мастерства в технологии проектной деятельности, а также успешное закрепление на месте работы и создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении

профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;

2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.
6. Познакомить с алгоритмом по формулированию целей и задач проектной деятельности.
7. Показать особенности психо-педагогического сопровождения, обучающихся в процессе проектной деятельности;
8. Показать примеры использования проектного обучения на уроках географии.

▪ **Срок реализации программы 1 год.**

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ «Раздольненская СОШ» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы 1.09.2022 год, срок окончания 1.09 2023 год.

▪ **Применяемые формы и методы наставничества, технологии**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Раздольненская СШ» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества **«Учитель – учитель»** методом индивидуального консультирования и активными методами, такими как собеседование, мастер-классы и т.д.

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

▪ **Основные виды деятельности**

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей;
2. Организация собеседований и консультаций по работе с научно-исследовательскими проектами;
3. Планирование и анализ проектной деятельности;
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации проектной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во вне учебного времени;
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в мастер-классах и во внутри школьных научно-практических конференциях;
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями;
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

▪ **Деятельность наставника**

1-й этап – теоретический. Наставник преподает теорию по теме проектной деятельности, а также определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста и выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу наставничества.

2-ой этап – основной (тренировочный). Наставник реализует программу, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу по разработке проектов для учеников, помогает в инициализации проекта и его оформлении.

3-ий этап – контрольно-оценочный. Проверяется уровень компетентности молодого специалиста и определяется степень готовности к выполнению самостоятельной проектной деятельности, путем публичной защиты результатов проектной деятельности учеником наставляемого специалиста на ежегодной школьной конференции проектных работ учащихся с самостоятельно подготовленным проектом.

- **Принципы наставничества**

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

- **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Высокий уровень включенности специалиста проектную деятельность образовательной организации;
2. Укрепление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала в проектной деятельности;
3. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста молодого специалиста в проектной деятельности.

- **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

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

Наставляемый: Васильева Любовь Иосифовна, испытывающий трудности с организацией исследовательской деятельности, не имеющий опыта в разработке исследовательских проектов.

Наставник: учитель биологии Никитина Любовь Вячеславовна

Требования, предъявляемые к наставнику:

- иметь опыт в написании проектов, а также подготовке учеников к самостоятельному написанию проектов и публичным выступлениям;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего в работе с исследовательской проектной деятельностью с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проектной деятельности, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- проводить необходимое обучение;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении навыков написания исследовательских работ, а также практических приемов и способов качественного представления материала проекта, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с проектной, педагогической, общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе работы молодого специалиста в проектной деятельности и результатах его труда;
- подвести итог профессионального роста молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

- 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.

Механизм управления программой наставничества

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность – проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность – выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

▪ **ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Этап	Сроки	Содержание деятельности
Теоретический	сентябрь – октябрь 2022г.	Изучение теории о методологии и технологии про оформлению курсовых работ, проектов, исследова Расчет календарного графика проектной деятельн
Основной	ноябрь – декабрь 2022г.	Инициализация проекта; Конструирование темы и проблемы проекта; Определение структуры проекта и методов исслед Сбор и систематизация материала по проблеме; Организация работы с научной литературой, доку Работа в сети Интернет; Определение способов и формы представления да
	январь – март 2023г.	Написание черновой работы по теме; Оформление таблиц, рисунков и иллюстрированн Обсуждение; Редактирование работы; Оформление работы; Подготовка к публичному выступлению и незапла
Контрольно-оценочный	апрель 2023г.	Публичная защита проекта учеником Наставляем Анализ проделанной работы; Соответствие результатов обозначенным целям; Выявление точек роста.