

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
« ГАСПРИНСКАЯ НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЯЛТА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

РАССМОТРЕНО

на заседании МО

Протокол № 7 от 20.12.22

СОГЛАСОВАНО

на заседании

Педагогического совета

Протокол № 2 от 16.01.23

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Триакс от


(Г.Салтыкова)



ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
срок реализации 2023 – 2026 г.г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа целевой модели наставничества МБОУ «Гаспринская НШ № 2»
Решение об утверждении программы	Протокол педагогического совета от 26.01.2023 г., Приказ директора школы от № _____
Срок реализации программы	2023-2026 гг.
Нормативно-правовая база	<p>-Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</p> <p>- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>-Приказ МКНМУ «ГМК ДО и МП» № 1 от 09.01.2023 «Об утверждении Плана мероприятий в Год педагога и наставника».</p> <p>Приказ директора школы «О внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «Гаспринская НШ № 2»</p>
Цель	Организация системы мероприятий для формирования эффективной среды наставничества в ОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту молодых педагогов, раскрытию творческого потенциала наставников.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - выявление и распространение лучших программ и практик наставничества; - создание психологически комфортной

	<p>среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</p> <p>- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>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.</p>

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Ускорение профессионального становления молодого специалиста, его адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества.

Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования:

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16;

- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями);

- методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. №АЗ-1128/08);

- Закон Республики Крым от 6 июля 2015 г. № 131/ЗРК-2015 «Об образовании в Республике Крым» (с изменениями);

- приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 22 июля 2021 г. № 1222 «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Республике Крым»;

- приказ Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым

«Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» от 24 февраля 2021 г. № 29 «Об утверждении Положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»;

- Распоряжение Совета министров Республики Крым от 30.12.2022 № 2392-р «О подготовке и проведении Года педагога и наставника в Республике Крым»;

- Приказ МКНМУ «ГМК ДО и МП» № 1 от 09.01.2023 «Об утверждении Плана мероприятий в Год педагога и наставника».

Годовой план работы МБОУ «Гаспринская НШ № 2» на 2022 – 2023 г.г. , приказ от 31.08.2023 № 66

План работы методического объединения МБОУ «Гаспринская НШ № 2», приказ от 31.08.2023 №70

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и приобретения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности молодых специалистов и закреплению в школе новых педагогических кадров.

Система наставничества должна стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее внедрение эффективной системы наставничества позволяет администрациям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решить задачу профессионального становления молодых специалистов, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Цель программы – организация системы мероприятий для формирования эффективной среды наставничества в муниципалитете, способствующей непрерывному профессиональному росту молодых педагогов, раскрытию творческого потенциала наставников.

Задачи программы:

- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

Наставничество в системе образования – разновидность индивидуальной учебной и воспитательной работы с педагогическими работниками (далее – наставляемыми), имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- успешная адаптация, активная социализация молодого специалиста в новом учебном коллективе;
- вовлечение педагогических работников образовательных организаций города в участие в профессиональных педагогических конкурсах
- формирование активной гражданской позиции молодого специалиста;
- обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов разных поколений;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого специалиста;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и педагога-наставника.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этап	Мероприятия
Организационный	- сбор информации о наставниках и наставляемых; - формирование наставнических пар и выбор кураторов, отвечающих за реализацию программы;
Основной (деятельностный)	Реализация программы целевой модели наставничества
Заключительный	Мониторинг и оценка результатов внедрения программы наставничества

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Проект «Опытный педагог – молодой специалист»:

№ п/п	Мероприятия	Ответственный
1.	Разработка и утверждение положения о работе с молодым специалистом.	Рук. МО
2.	Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами.	Администрация
3.	Диагностика затруднений в педагогической практике через анкетирование. Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога». Анкета для молодого (вновь прибывшего) педагога.	Зам. директора по УВР
4.	Самооценка компетентности педагога-наставника	Рук. МО
5.	Составление информационной карточки молодого (вновь прибывшего) педагога. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. Примерный план работы наставника с молодым (вновь прибывшим) специалистом.	Наставник
6.	Разработка перспективного индивидуального плана самообразования молодого (вновь прибывшего) специалиста.	Наставник-наставляемый
7.	Курсы повышения квалификации (по результатам диагностики).	Зам. директора по УВР
8.	Создание «Портфолио педагога». Макет портфолио педагога.	Наставник
9.	Отчет молодых (вновь прибывших) специалистов о проделанной работе. Примерный отчет молодого специалиста.	Наставляемый
10.	Оценка педагогической деятельности молодого специалиста Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста.	Наставник
11.	Отчет наставников и наставляемых о проделанной работе с молодыми специалистами.	Наставник-наставляемый