

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Кривошеинская
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Ф.М.
Зинченко»

УТВЕРЖДЕНО

решением педагогического совета

Протокол № 1 от 30.08.2022

Приказ № 233 А от 30.08.2022

Директор Т.А. Зуева



Программа по работе с молодыми специалистами

«Профессиональная адаптация и профессиональное развитие молодых и вновь
принятых учителей»

Сфера реализации программы: управление

Сроки реализации программы: 3 года

Исполнители программы: учителя и администрация школы

Составитель программы:

Зязина О.А.

с. Кривошеино

I. Общие положения

Программа направлена на работу с молодыми учителями (учителя до 35 лет, стаж работы до 5 лет), а также вновь принятых учителей без опыта работы на педагогической должности. Программа направлена на решение проблемы адаптации в коллективе молодых и вновь принятых учителей и условий их профессионального развития.

Данная программа базируется на следующих документах:

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;
- внедрение новых методов обучения и воспитания образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс;
- создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней;
- внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций;
- создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов;

2. Указ Президента Российской Федерации от 22.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»:

Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодежных числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет:

- в содействии молодым рабочим и специалистам, в том числе молодым представителям творческих профессий, в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;
- в приобретении молодыми рабочими и специалистами опыта работы по специальности, формирования у них практических знаний и навыков;
- в оказании постоянной и эффективной помощи молодым рабочим и специалистам в совершенствовании форм и методов работы;
- в проведении действенной работы по воспитанию молодых рабочих и специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

3. Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную

систему учительского роста, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273 – р:

П.29. Мероприятие: Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

4. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2020 г. № МП-П-989 «О комплексе мер» во исполнение поручения Президента Российской Федерации по реализации мер, направленных на повышение статуса учителя, с возможностью государственной поддержки создания и распространения, в том числе в информационно – коммуникативной сети «Интернет», кино- и видео продукции, которая способствует популяризации профессии учителя на 2021 -- 2025 годы:

Раздел 1: Меры по созданию условий, направленных на повышение статуса учителя, популяризации профессии учителя, п. 7. Содержание мероприятий: Разработка и внедрение системы сопровождения (наставничества) педагогических работников в образовательных организациях.

5. Распоряжение Департамента общего образования Томской области № 763- р от 23.09.2019 г. «Об утверждении Критериев оценки вклада образовательных организаций в качество общего образования Томской области»:

- формирование региональных инструментов управления качеством образования.

6. Приказа Управления образования Администрации Кривошеинского района «Об утверждении муниципальной целевой программы развития системы наставничества в сфере образования Кривошеинского района» № 104 от 16.06.2021г.

7. Приказа Управления образования администрации Кривошеинского района «О развитии системы наставничества в сфере образования Кривошеинского района» № 133 от 13.09.2022г.

Программа наставничества является моделью построения отношений внутри МБОУ «Кривошеинская СОШ им. Героя Советского Союза Ф.М. Зинченко», осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных ценностей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможности саморазвития и профориентации.

II. Цель программы

Разработка и внедрение системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства педагогических работников МБОУ «Кривошеинская СОШ им. Героя Советского Союза Ф.М. Зинченко» и для обеспечения повышения качества образования.

III. Задачи

1) Обеспечение эффективной профессиональной адаптации и профессионального развития молодых специалистов и вновь принятых учителей.

2) Внедрение современных эффективных форм взаимодействия между педагогическими работниками, обмена профессиональным опытом педагогическими работниками МБОУ «Кривошеинская СОШ им. Героя Советского Союза Ф.М. Зинченко».

3) Разработка нормативных документов по внедрению и поддержке программы развития системы наставничества и обеспечения методического сопровождения процесса реализации программы на уровне МБОУ «Кривошеинская СОШ им. Героя Советского Союза Ф.М. Зинченко».

4) Мониторинг нормативных, профессиональных и методических дефицитов педагогическими работниками муниципалитета, нуждающихся в наставничестве, с последующей реализацией адресных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников посредством обеспеченности доступности качественного дополнительного профессионального образования, направленного на ликвидацию выявленных (предметных и методических) дефицитов, в том числе через диссеминацию знаний и компетенций от наставников к наставляемым.

5) Развитие практики наставничества в МБОУ «Кривошеинская СОШ им. Героя Советского Союза Ф.М. Зинченко» с целью распространения успешных практик в области наставничества.

IV .Описание программы

Программа направлена на создание условий для успешной адаптации и профессионального развития молодых специалистов и вновь принятых учителей, в том числе посредством системной работы молодого специалиста с наставником, самообразование.

Программа включает следующие тематические блоки:

- Инновационные технологии и методики обучения;
- Профессиональный рост педагога;
- ФГОС: от теории к практике.

Работа в рамках программы предполагает следующие виды деятельности:

1. Пассивные:

- Изучение литературы по инновационным технологиям, ФГОС, методике современного урока;
- Посещение молодыми специалистами и вновь принятыми учителями уроков опытных учителей;
- Посещение мастер-классов, методических семинаров в школе, районе, регионе.

2. Активные:

- Индивидуальная работа с наставником;
- Посещение уроков молодых специалистов и вновь принятых учителей наставниками, руководителями МО, администрацией;
- Подготовка и проведение мастер-классов, открытых уроков;
- Разработка рабочих программ (индивидуально/с наставником);
- Участие в мероприятиях по предоставлению педагогического опыта, инновационной идеи;
- Подготовка методических разработок;
- Участие в конкурсах педагогического мастерства.

V. Ожидаемые результаты

1. Разработка нормативных документов по внедрению и развитию системы наставничества и их дальнейшее совершенствование.
2. Положительная динамика обновления и сохранения учительского корпуса.
3. Создание системы наставничества (использование потенциала лучших учителей школы).
4. Активное участие молодых учителей в образовательных событиях, конкурсах профессионального мастерства различных уровней, мероприятиях по распространению опыта работы.
5. Формирование портфолио молодого учителя.
6. Положительная динамика учебных и внеучебных достижений молодых и вновь принятых учителей.

VI. План работы

№	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственный	Результат/отчет молодого специалиста
1	Определение наставников для молодых специалистов	сентябрь	Директор Методист	Приказ
2	Планирование работы с молодыми специалистами и вновь принятыми учителями на учебный год	октябрь	Методист Зам.директора по УВР наставники	План работы наставника с молодым специалистом
3	Методический семинар «Проектирование профессионального развития учителя»	ноябрь	Методист Зам.директора по УВР	План профессионального развития молодого специалиста. Выбор темы для самообразования
4	Методический семинар «Мотивация школьников»	Ноябрь-декабрь	Методист Зам.директора по УВР	
5	Знакомство с информационными ресурсами для совершенствования профессиональной деятельности учителя	декабрь	наставники	Составление списка дистанционных ресурсов
6	Методический семинар «Структура современного урока по ФГОС»	февраль	Методист Зам.директора по УВР	Технологическая карта урока
7	Открытые уроки наставников, лучших учителей школы	В течение года по	Методист Зам.директора по УВР	Посещение уроков/протоколы

		графику		
8	Профессиональные конкурсы	В течение года	Методист Зам.директора по УВР наставники	Участие в конкурсах
9	Совещание «Анализ посещенных уроков»	по плану ВШК	Методист Зам.директора по УВР	Анализ посещенных уроков/Протоколы
10	Мониторинг достижений	В течение года	Наставники Зам.директора по УВР	2 раза в год
11	Разработка учебных программ, сценариев урока и т.п.	В течение года	наставники	Наличие методических разработок
12	Посещение уроков	В течение года	Наставники Молодые специалисты Зам. Директора по УВР	График посещения уроков
13	Участие в мероприятиях в рамках программы для молодых специалистов РЦРО, ТОИПКРО	В течение года	Зам. Директора по УВР Методист	Участие в мероприятиях
14	Анализ работы наставников	4 четверть	Зам.директора по УВР Методист	Отчет о работе
15	Отчет о работе молодого/вновь принятого специалиста	4 четверть	Зам.директора по УВР Методист	Отчет о работе

Примечание: отчет о работе молодого специалиста должен отражать тему самообразования, план профессионального развития, информацию о реализации плана; посещенные мероприятия, методические разработки, представление опыта.