

**Управление образования Администрации
Ханкайского муниципального округа**

ПРИКАЗ

16.03.2023 год

с. Камень-Рыболов

№ 46

**Об утверждении программы
муниципальной школы
наставничества «Мастер-мастеру»**

В целях реализации программы муниципальной школы наставничества «Мастер-мастеру» в общеобразовательных организациях Ханкайского муниципального округа,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу муниципальной школы наставничества «Мастер-мастеру»;
2. Назначить Косар Наталью Викторовну, учителя начальных классов МБОУ СОШ № 2 с. Камень-Рыболов, регионального методиста, члена регионального методического актива куратором школы наставничества «Мастер-мастеру»;
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель главы Администрации
Ханкайского муниципального округа,
начальник управления образования



А.Н. Гурулев

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления
образования Администрации
Ханкайского муниципального
округа
от 16.03.2023 № 46

**Программа муниципальной школы наставничества
«Мастер - Мастеру»
с. Камень - Рыболов Ханкайский муниципальный округ**

Автор-составитель программы, куратор школы:

Косар Наталья Викторовна региональный методист, член регионального методического актива

Педагогический стаж работы: 30 лет

Может помочь: Методическое сопровождение учителя. Использование технологий системно-деятельностного подхода в образовательном процессе.

Учителя-наставники:

1. **Фёдорова Елена Львовна**, учитель начальных классов, высшая квалификационная категория, МБОУ СОШ № 2 с. Камень – Рыболов Ханкайского муниципального округа

Педагогический стаж работы: 35 лет

Может помочь: Формирование функциональной грамотности школьника в контексте обновленных ФГОС.

2. **Балакина Нина Александровна**, учитель начальных классов, высшая квалификационная категория, МБОУ СОШ № 2 с. Камень – Рыболов Ханкайского муниципального округа

Педагогический стаж работы: 11 лет

Может помочь: Технология групповой работы. Мультитекст урока.

3. **Говоркова Ирина Владимировна**, учитель начальных классов, высшая квалификационная категория, МБОУ СОШ № 1 с. Камень – Рыболов Ханкайского муниципального округа

Педагогический стаж работы: 29 лет

Может помочь: Проектирование современного урока.

4. **Игнатенко Оксана Вениаминовна**, учитель начальных классов, высшая квалификационная категория, МБОУ СОШ № 1 с. Камень – Рыболов Ханкайского муниципального округа

Педагогический стаж работы: 33 года.

Может помочь: Развитие творческих способностей учеников в учебной и внеурочной деятельности.

5. **Типцова Елена Анатольевна**, учитель русского языка и литературы, МБОУ СОШ № 2 с. Камень – Рыболов Ханкайского муниципального округа

Педагогический стаж работы: 34 года

Может помочь: Использование ЦОР. Возможности «Мобильного класса».

1. Пояснительная записка.

Возрастание социальной роли учителя в постиндустриальную эпоху сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции.

Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют ФГОС и Профессиональный стандарта педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них *испытывают компетентностные дефициты*, спектр которых весьма широк.

Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение. При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, находятся в определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в методической и психологической помощи.

С января 2019 года в системе образования страны происходят существенные широкомасштабные изменения, связанные с реализацией национального проекта "Образование" и федеральных проектов "Учитель будущего", "Современная школа", "Цифровая образовательная среда", "Молодые профессионалы" и др.

Возникла необходимость не только сопровождать молодых педагогов, но и удовлетворять запросы педагогов-практиков со стажем, обусловленные результатами оценки (самооценки) их квалификации и компетентности.

Поэтому актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-

исследовательской деятельности обучающихся и многие другие. Причем, хотя степень выраженности этих проблем различна, все они так или иначе значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности школы.

Учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в методическом сопровождении. Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания – это одна из основных проблем сегодня.

Таким образом, в нашем округе возникла необходимость создания центра методического и психологического сопровождения учителей, в том числе, своевременной и полноценной помощи от организаций, осуществляющих правовую, научную, методическую и прочие виды поддержки.

Муниципальная школа наставничества «Мастер - Мастеру» (Школа) — это единое методическое пространство, обеспечивающее систематическое и системное профессиональное развитие педагогов.

Срок реализации программы: 2 года

Целевая аудитория:

- педагоги со стажем работы от 3 лет с профессиональным дефицитом
- учителя, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости
- молодые специалисты без опыта работы в образовании или после продолжительного перерыва работы

Миссия Школы: создание экосистемы поддержки, сопровождения и развития педагогов на основе социальных и культурных ценностей, способствующих формированию чувства сопричастности к коллективному общественно и личностно-значимому делу, удовлетворенности выполняемой работой и повышению ее эффективности.

Цель создания Школы: Создание условий для самореализации и совершенствования профессионального мастерства педагогов

Задачи и планируемые результаты:

№	Задачи	Планируемый результат
1	Выявить профессиональные запросы у педагогов, имеющих дефициты в деятельности и мотивированных на повышение профессионального мастерства	Муниципальный банк данных
2	Сформировать потребности	Сформированность у педагогов потребности

	педагогов заниматься самоанализом, самоконтролем, самосовершенствованием своей профессиональной деятельности.	заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности
3	Организовать методическое сопровождение педагогов в повышении профессионального мастерства посредством включения в инновационную деятельность.	Сформированность у начинающего учителя потребности на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; повышение интереса у молодого специалиста к педагогической деятельности; ускорение процесс профессионального становления учителя. Проявление интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса посредством включения в инновационную деятельность у педагогов разных категорий.
4	Содействие развитию педагогической культуры и профессиональной коммуникации педагогов.	Сформированность у педагогов ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника
5	Популяризация наставничества (экспертная деятельность по выявлению, обобщению и диссеминации успешных практик наставничества).	Презентация успешных практик педагогов Высокий уровень включенности специалистов различных категорий в педагогическую работу, культурную жизнь образовательных организаций и округа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя и получить новый статус «наставника»;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Для учителя – наставника – это:

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательных организаций — это:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня квалификации специалистов в образовательных организациях округа;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост оценки работниками удовлетворенности своей деятельностью, улучшение психоэмоционального климата в коллективе.

Оценка результатов Программы и её эффективности

	Планируемый результат	Способ отслеживания	Форма
1	Муниципальный банк данных	Мониторинг	Анкетирование
2	Сформированность у педагогов потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности	Наблюдение, собеседование	Карта наблюдений
3	Сформированность у начинающего учителя потребности на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; повышение интереса у молодого специалиста к педагогической деятельности; ускорение процесс профессионального становления учителя.	Посещение и взаимопосещение уроков, внеклассных занятий, участие педагогов в мероприятиях различного уровня. Мониторинг профессиональной активности	Проведение открытых уроков и мероприятий. Анализ Самоанализ Консультирование
4	Проявление интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса посредством включения в инновационную деятельность у педагогов разных категорий.		
5	Сформированность у педагогов ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника	Семинары, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки	Трансляция опыта работы: доклад, творческий отчет, мастер-класс, презентация, участие в конкурсах педагогического
6	Презентация успешных практик педагогов. Высокий уровень включенности		

	специалистов различных категорий в педагогическую работу, культурную жизнь образовательных организаций и округа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала		мастерства.
--	--	--	-------------

Информационная поддержка системы наставничества

Освещение мероприятий «дорожной карты» реализации целевой модели наставничества на сайте Управления Образования, в социальных сетях, СМИ. Обобщение и распространение опыта реализации программы наставничества профессиональному сообществу.

Профессиональный инструментарий наставника.

Занятия проводятся в деятельностном подходе с применением различных форм: семинары, конференции, фестивали, вебинары, практикумы, коуч-сессии, проектировочные сессии

Все направления Муниципальной школы наставничества сочетают в себе теорию и практику методики обучения, способствуют профессиональному и личностному развитию педагогов.

Приложение

Примерная Дорожная карта муниципальной школы наставничества «Мастер - Мастеру» на 2022-2024 г.г.

Тема	Формы проведения	Ответственные
1 трек февраль – март		
«Наставничество: подходы, механизмы и практики»	Изучение документов федерального, регионального и муниципального уровней по наставничеству.	Косар Н.В.
Планирование и разработка программы	- Формирование группы наставников. - Опрос педагогов «Трудности в работе учителя» - Разработка и утверждение программы наставничества. - Разработка и утверждение Примерной «дорожной карты» Муниципальной школы наставничества.	Косар Н.В.
Фестиваль -открытие муниципальной школы наставничества «Мастер-Мастеру»	Презентация проекта. Мастер-классы коллег из го Большой-Камень, г. Находка Психологические тренинги	Косар Н.В. Федорова Е.Л. Балакина Н.А. Говоркова И.В.
2 трек апрель – май 2023		
«Анализ современного урока»	- Проектировочная сессия - Открытые уроки - Мастер классы - Анализ урока - Коуч-сессия	Косар Н.В. Федорова Е.Л. Балакина Н.А. Говоркова И.В. Игнатенко О.В.
3 трек сентябрь – ноябрь 2023		
«Функциональная грамотность как цель и результат современного образования»	- Семинар – практикум - Открытые уроки - Мастер классы - Деловая игра	Косар Н.В. Федорова Е.Л. Балакина Н.А. Говоркова И.В. Игнатенко О.В.
4 трек декабрь – февраль 2023-2024		
Идеи системно-деятельностного подхода в контексте современных	- Выставка - ярмарка педагогических идей - Союз единомышленников - Открытые уроки - Мастер классы - Методическая мозаика,	Косар Н.В. Федорова Е.Л. Балакина Н.А. Говоркова И.В. Игнатенко О.В.

педагогических технологий. (Владение и способность реализовывать современные образовательные технологии)		
5 трек март – май 2024		
Планируемые результаты как основа системы оценки достижения требований стандарта	- Педагогическая мастерская - Технология открытого пространства - Мастер-классы - Презентаций	Косар Н.В. Федорова Е.Л. Балакина Н.А. Говоркова И.В. Игнатенко О.В.