

Бюджетное общеобразовательное учреждение
Полтавского муниципального района Омской области
«Полтавская средняя школа №2»

УТВЕРЖДАЮ

Директор БОУ «Полтавская СШ №2»

Гаус О. И.

«___» _____ 2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**«Применение ЭОР для повышения качества образования, использование образовательной среды класса для
повышения мотивации учеников начальной школы»**

Форма наставничества: учитель- учитель

Ролевая модель: «лидер-последователь»

Руководитель	Ольга Игоревна Гаус
Куратор	Жернакова Н.И
Участники	Попова А.О Функнер И. В

2023 год

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

« Применение ЭОР для повышения качества образования, использование образовательной среды класса для повышения мотивации учеников начальной школы»

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
1.		<i>Пояснительная записка</i>
1.1	Актуальность программы наставничества	<p>Создание программы наставничества зависит от требований времени. Сегодня не только национальный образовательный проект ставит перед собой такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех учебных заведениях, но и сама жизнь показывает нам необходимость взаимодействия людей для достижения общих целей.</p> <p>Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий учитель, психологически и технологически готовый применять гуманистические ценности на практике, чтобы быть значимо вовлечённым в инновационные процессы. Овладение специальностью - это довольно длительный процесс, который включает в себя формирование профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.</p> <p>Профессиональная поддержка необходима не только молодым, неопытным преподавателям, но и вновь прибывшим преподавателям в том или ином учебном заведении. Необходимо помочь им адаптироваться к новым условиям, ознакомить их с учебной документацией, которую они должны разработать и поддерживать в этом учреждении, а также оказать методическую поддержку в их работе.</p> <p>Решению этих стратегических задач способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального развития молодого учителя и вновь прибывшего учителя, мотивировать их к</p>

		<p>самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации. Эта система должна отражать жизненно важную потребность молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста в поддержке опытных учителей - наставников, готовых оказать им теоретическую и практическую поддержку на рабочем месте в целях повышения их профессиональной компетентности.</p> <p>Эта программа призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми и вновь прибывшими учителями на уровне образовательной организации.</p>
1.2	Цель и задачи программы наставничества	<p>Цель: достижение максимально полного развития потенциала личности, необходимого для успешной личностной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределение и карьерная ориентация молодых и вновь прибывающих специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Выявлять склонности, потребности, возможности и трудности в работе курируемых педагогов посредством бесед и наблюдений. 2) Спланировать систему мероприятий по привитию навыков, знаний и ценностей педагогам, повышению личностного и профессионального уровня поднадзорных, а также повышению качества преподавания младшим школьникам. 3) Развитие профессиональной деятельности каждого курируемого преподавателя ежегодно на основе рефлексивного анализа и качества обучения учащихся. 4) Оценка результатов программы и её эффективности.
1.3	Сроки реализации программы наставничества	Срок реализации программы наставничества «Применение ЭОР для повышения качества образования, использование образовательной среды класса для повышения мотивации учеников начальной школы»- 1 год (в течение учебного года)
1.4	Применяемые форма	Основная форма наставничества в этой программе - "учитель - учитель". Данная

.	наставничества и технологии	<p>форма предполагает сотрудника с опытным и знающим преподавателем, который оказывает всестороннюю поддержку первому.</p> <p>Технологии, используемые в этой программе на 2023-2024 учебный год, отбираются на основе практики опытных школьных учителей, работающих с наставниками, с учетом нехватки времени наставников и в связи с текущей эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.</p> <p>Элементами технологии, используемыми в программе, являются: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнерство, саморегулируемое наставничество, обратное, виртуальное, наставничество, посредничество, проект.</p>
2.	<i>Содержание программы</i>	
2.1.	Основные участники программы и их функции	<p>Участники программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый</p> <p>Наставник- педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации. Профессионал, способный готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p> <p>Наставляемый– участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.</p> <p>Решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.</p> <p>Куратор- советник директора по воспитанию и работе с детскими общественными объединениями.</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества. <p style="text-align: center;">Руководитель- лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности.</p>
2.2.	<p style="text-align: center;">Механизмы управления программой наставничества</p>	<p style="text-align: center;">Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Планирование: цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых. • Организация: отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар; методическое сопровождение программы. • Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников. • Координация: составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества. • Анализ и контроль: мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

		<ul style="list-style-type: none"> • Поиск и отбор наставляемых проводится: <ul style="list-style-type: none"> – по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности; – по итогам личных собеседований, пожеланий с учетом задач программы. <p style="text-align: center;">Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.</p> <p style="text-align: center;">Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, педагогами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях будущих участников программы.</p> <p>Формирование базы наставляемых из числа педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • молодых специалистов; • находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; • находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; • желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д. • учащихся, проявивших выдающиеся способности; которым необходима психологическая поддержка, выбор оптимальной образовательной траектории. учащихся с ограниченными возможностями здоровья
3.	<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>	
3.1.	Организация	Мониторинг и оценка программы, как правило, возлагаются на заместителя

	контроля и оценки	<p>директора ОВР. Контроль и оценка работы курируемых, наставников возлагаются на руководителей Министерства обороны.</p> <p>Оценка реализации программы состоит из текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль осуществляется посредством:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) диагностических исследований; 2) мониторинга деятельности специалиста; 3) посещения занятий; 4) ведения документации; 5) отчет, составленный наставником по определенной форме, составляется раз в полгода <p>Итоговый контроль проводится в конце учебного года на основе рефлексивного самоанализа наставников, которые находятся под наблюдением в ходе реализации программы, а также на основе эффективности программы наставничества</p> <p>. Отчет о выполнении программы проводится на заседании методического совета по итогам учебного года в качестве одного из рассматриваемых вопросов.</p>
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	<p>Показатели успешной реализации программы наставничества « Применение ЭОР для повышения качества образования, использование образовательной среды класса для повышения мотивации учеников начальной школы»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня интереса к работе учителя -положительная динамика развития навыка работы с электронными образовательными ресурсами
4.	<i>План реализации мероприятий программы наставничества</i>	
№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения(месяц, год)
1.	«Основные проблемы педагога, пути их решения»	Сентябрь

2.	Составление плана работы по самообразованию	Сентябрь
3.	«Основные требования к современному уроку»	Октябрь
4.	«Факторы, которые влияют на качество преподавания»	Октябрь
5.	«Слагаемые успешности урока»	Ноябрь
6.	«Самоанализ урока»	Декабрь
7.	«Использование ИКТ в проектировании и реализации образовательного процесса»	Декабрь
8.	«Проведение практических занятий по освоению ИКТ»	Январь
9.	Создание тестовых на платформе Учи.ру	Февраль
10.	Создание интерактивного упражнения для проверки знаний с помощью онлайн-сервиса LearningApps.	Февраль
11.	Применение сервисов Яндекс в образовательном процессе.	Март
12.	Использование сервиса «Яндекс Диск» в образовательном процессе.	Апрель
13.	Создание сайта-страницы преподавателя на платформе Wix.com	Апрель
14.	Наполнение сайта-страницы преподавателя.	май