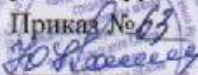


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Будановская средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза М.В.Грешилова»
Золотухинского района Курской области**

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
Протокол № 4 от 27.08.2020 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Будановская
средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза
М.В.Грешилова» Золотухинского
района Курской области
Приказ № 63 от 01.09.2020 года

Каледина Ю.А.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
2020/2021 учебный год**

д. Будановка, 2020 г.

Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-

наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель и два вновь прибывших учителей.

Нормативно – правовая документация по организации работы с молодыми специалистами, студентами, проходящие производственную практику на базе «МБОУ« Будановская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза М.В.Грешилова» и вновь прибывшими педагогами.

Система работы с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- Программа методического сопровождения молодых учителей и начинающих педагогов;
- «Педагогические надежды» на 2019-2023 гг.;
- План работы с молодыми специалистами;
- Положением о наставничестве;
- Приказ о закреплении за молодыми специалистами учителей-наставников;
- Планы работы наставников с молодыми педагогами;
- Программы профессионального развития педагогов
- Положение о конкурсе «Лучшее портфолио Учителя»;
- Инструкция педагога-наставника .

Документы:

- Материалы социометрических исследований .
- Мониторинг, педагогическая диагностика;
- База данных по молодым педагогам.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «Будановская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза М.В.Грешилова» направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

1)Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм,

требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт Дневника.ру.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБОУ «Будановская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза М.В.Грешилова» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план кафедры учителей начальных классов составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же 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 наставничества с 1.09.2021 г., срок окончания 1.09 2022 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2020 – 2021 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

В современных условиях выпускник вуза должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрее адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

Молодой специалист:

- получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности;
- развивает собственную профессиональную карьеру;
- учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него и со всей адаптивной средой;
- приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает.

Наставник:

- развивает свои деловые качества;
- повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Организация:

- повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

Критерии отбора наставников

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников- это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника:

- постоянное совершенствование своего профессионализма;
- умение анализировать и обобщать опыт своей работытворческий подход к работе с молодыми учителями;
- владеющий и использующий современные образовательные технологии, в том числе информационно-коммуникационные;
- умение использовать передовой и новаторский опыт, методическое новаторство, собственные новаторские находки;
- личные профессиональные качества: способность к творчеству, индивидуальный творческий почерк, неординарность, гуманизм, коммуникативные качества,
- самокритичность, организаторские способности; умение выслушивать других, тактичность, демократизм;
- авторитетность, признательность учеников, их родителей, коллег.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательной организации должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении

квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Занятия проводятся по следующим модулям:

1. Моделирование процесса обучения;
2. Моделирование воспитательного процесса;
3. Образовательные технологии и ведение документации;
4. Развитие профессиональной компетентности педагога.

Продолжительность каждого модуля своя, и обязательное прохождение всех для каждого конкретного молодого педагога не является неизбежным

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 1 ГОДА ОБУЧЕНИЯ

№	ТЕМА ЗАНЯТИЯ	Всего, ч
1	Изучение нормативно-правовой базы школы	2
2	Педагогическая культура и этика	2
3	Организация системы работы с родителями	2
4	Основы конструктивного общения в педагогическом коллективе	2
5	Роль педагога в детском коллективе	2
6	Формы и методы диагностики в образовании	2

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 2 ГОДА ОБУЧЕНИЯ

1.	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе педагогических работников	2
2.	Программно-методическое обеспечение образовательного процесса	2
3.	Игровые методы обучения	2
4.	Педагогическое проектирование в учреждении дополнительного образования	2
5.	Современные технологии.	2
6.	Современные приёмы и формы работы с родителями	2

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 3 ГОДА ОБУЧЕНИЯ

№	ТЕМА ЗАНЯТИЯ	Всего, ч
1	Использование современных информационно-коммуникационных технологий в конструировании занятий	4
2	Структура написания самоанализа	4
3	Профессиональные кризисы: как их предотвратить.	2
4	Система использования педагогических диагностических методик в образовательном процессе	2

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 4 ГОДА ОБУЧЕНИЯ

Направления и содержание работы

№	ТЕМА ЗАНЯТИЯ	Всего, ч
1	Использование в практике современных педагогических технологий	4
2	Технология изучения и обобщения педагогического опыта	4
3	Информационные образовательные зоны как условие достижения нового качества образования.	2
4	Профессиональное становление молодого учителя через участие в конкурсном движении.	2

Направления школы	Содержание работы	Дата	Ответств.
Организация наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Собеседование с молодыми учителями. 2. Выбор и назначение наставников. 3. Встреча и знакомство с наставниками. 4. Совместное составление плана работы с наставниками. 	Ежегодно Сентябрь.	Завуч по УВР, рук. МО
Методические семинары.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести тематические методические семинары 2. Нетрадиционные формы обучения. 3. Современные образовательные технологии. 4. Школьная документация. 5. Планирование работы учителя. 6. Методика проведения классного часа. 7. Методические аспекты урока. 8. Дидактические аспекты современного урока. 	1 раз в месяц.	Завуч по УВР, рук.МО, наставник
Работа с документацией	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оформление журнала. 2. Внутренний распорядок дня. 3. Устав школы. 4. Локальные акты. 5. Составление календарно-тематических 	В течение года	Завуч по УВР,рук. МО.

	<p>планов.</p> <p>6. Поурочное планирование.</p> <p>7. Личные дела учащихся.</p>		
Самообразовательная работа.	<p>1. Оказание помощи в выборе темы самообразования.</p> <p>2. Оказание помощи в составлении плана самообразования.</p> <p>3. Выбор литературы.</p> <p>4. Работа с литературой.</p> <p>5. Изучение передового опыта по теме.</p>	В течение года	Завуч по УВР, наставники
Распространение положительного, успешного опыта работы.	<p>1. Участие в неделе открытых уроков.</p> <p>2. Проведение открытых уроков.</p> <p>3. Участие на методической выставке.</p> <p>4. Принять участие на декаде молодых учителей.</p> <p>5. Участие в квесте «Если есть цель-будет результат»</p> <p>6. Конкурс «Портфолио молодого специалиста»</p>	В течение года	Завуч по УВР, наставники
Диагностика работы.	<p>1. Анкетирование</p> <p>2. Анализ работы.</p>	В течение года.	Завуч по УВР, психолог,

	<p>3. Диагностика уровня педагогического мастерства.</p> <p>4. Диагностика творческого подхода к работе.</p> <p>5. Проведение диагностики и самодиагностики по итогам года</p>		наставники
Повышение квалификации	<p>1. Посещение методических семинаров школы педагогического мастерства.</p> <p>2. Обучение на курсах.</p> <p>3. Посещение семинаров</p>	В теч. года	Завуч по УВР, молодёжь учителя.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2020-2021 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет 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. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория (и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Август	Учителя	Администрация, проектная группа	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
2	Подготовка нормативной базы	Август-сентябрь	Учителя	Администрация, руководители	Разработка и утверждение «дорожной

	реализации программы наставничества			ли проектной группы	карты» внедрения системы наставничества
3	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества	Сентябрь, октябрь	Учителя, родители	Зам. по УР	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях. Размещение информации на сайте школы.
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Октябрь	Учителя, ученики	Кураторы проектной группы	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и заинтересованных в наставничестве (внутри школы)
5	Обучение наставников	Ноябрь	Учителя	Куратор	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
6	Организация комплекса встреч наставника с	Декабрь Январь Февраль-апрель	Учителя, ученики	Наставники	Проведение первой, организационной, встречи

	наставляемым				наставника и наставляемого. Пробная встреча наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.
7	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Учителя, ученики	Наставники	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
8	Отчеты по итогам наставнической программы	Май - июнь		Администрация, кураторы	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
9	Мотивация и поощрение	Июнь	Учителя, ученики	Администрация, кураторы	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственн

					ых писем участникам. Размещение информации на сайте школы
--	--	--	--	--	---

(Приложение 1)

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов- психологов)</p>	<p>Куратор программы Команда программы</p>
2	Организация	<p>Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить</p>	<p>Куратор Команда программы Классные руководители,</p>

		<p>необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>	<p>социальный педагог, психолог, родители</p>
3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	<p>Куратор Педагог-психолог Классные руководители</p>
4	Координация	<p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.</p>	<p>Куратор Команда программы</p>
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.</p> <p>Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы.</p> <p>Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая</p>	<p>Куратор Команда программы Педагог-психолог Классные руководители</p>

		завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров	
--	--	--	--

(Приложение 2)

Отчётная форма по итогам четверти 2020-2021 учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам 1 четверти
- 3) Общие сведения по итогам 1 четверти
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

(Приложение 3)

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР,
ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ**

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.	2020/21	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2020/21	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого	2020/21	

	потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.		
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2020/21	
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	2020/21	