

**ПРИНЯТО**  
на педагогическом совете  
протокол № 10  
от «17» июня 2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор

МКОУ «Специальная школа № 30»

Чаузова Л.Р.

Приказ № 124 от «17» июня 2021 г.



## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВО**

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ КАЗЕННОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ «СПЕЦИАЛЬНАЯ ШКОЛА № 30»**

Новокузнецкий городской округ, 2021

**ПРИНЯТО**

на педагогическом совете  
протокол № 10  
от «17» июня 2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
МКОУ «Специальная школа № 30»  
\_\_\_\_\_ Чаузова Л.Р.

Приказ № 124 от «17» июня 2021 г

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВО**

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ КАЗЕННОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ «СПЕЦИАЛЬНАЯ ШКОЛА № 30»**

Новокузнецкий городской округ, 2021

## Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Настоящая Программа разработана с учетом требований, следующих правовых и нормативных документов:

1. Трудовой кодекс РФ;
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
3. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;
4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
5. Устав МКОУ «Специальная школа № 30»;
6. Распоряжение губернатора Кемеровской области от 8 апреля 2020 г. № 38-рг;
7. Приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 17 декабря 2019г. №782 «О внедрении целевой модели наставничества в Кемеровской области».

В программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

#### **Основные принципы организации наставничества:**

добровольности и целеустремленности работы наставника;  
морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;  
личной примерности наставника;  
доброжелательности и взаимного уважения;

уважительного отношения к мнению подшефного;  
направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

### **Основные положения**

**Форма наставничества «учитель – учитель».** 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.

**Целью** такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди **основных задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

**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 получают 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.

**Срок реализации программы:** 1 год.

## **Организация наставничества**

### **Портрет участников.**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников. Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

### **Процесс наставнического взаимодействия следует по этапам:**

1. **Проведение организационной встречи** с педагогическим коллективом, где куратор программы рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.

2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап **самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого.** Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям;

- определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
- формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на отрезки времени: от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.

4. Взаимодействие наставника и наставляемого является **регулярным**. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.

5. Обязательная **оценка промежуточных итогов**. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, **проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога**, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «опытный педагог - молодой специалист»

наставляемый сотрудник \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность)

наставник \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность)

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>					
2.1.	Познакомиться со школой, её особенностями, направлениями работы.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы, изучены нормативные акты: -правила внутреннего трудового распорядка; -Коллективный договор; -Положение о соотношении учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели; -Положение о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников на		

			соответствие занимаемой должности; -Положение о методическом объединении; -Положение о психолого – педагогическом консилиуме.		
2.2.	Изучить помещения школы (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании, знание аварийных выходов. Изучено Положение о пропускном и внутриобъектовом режиме.		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: администрация, педагоги-предметники; педагог-психолог, и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества.		
2.4.	Изучить сайт школы, страничку школы в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете		Хорошая ориентация по сайту. Изучены -Положение о порядке доступа педагогов к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения; -Положение о персональном сайте (блоге) педагогических работников; -Положение о защите персональных данных работников		
2.5.	Изучить Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников		взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных Обязанностей		

<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены эффективные подходы к планированию. Составление плана работы педагога на учебный год, работа с календарно-тематическим планированием.		
3.3.	Познакомиться с опытом организации внеклассной деятельности обучающихся		Изучен успешный опыт организации мероприятий, участие в организации и проведении воспитательных мероприятий.		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями		Совместно с наставником подготовлены выступления на род. собраниях, консультации для родителей.		
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога		Составлены технологические карты занятий, получены методические рекомендации и т.д.		
3.6.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		Работа с электронным журналом, журналом индивидуальных и подгрупповых занятий. Оформление документации педагога специальной школы: речевой карты, логопедического заключения; дневник динамических наблюдений, характеристика обучающегося.		
3.7.	Познакомиться с успешными практиками педагогической работы.		Изучена методическая литература под руководством наставника.		
3.8.	Подготовить выступление на методическом объединении.		Написана аналитическая справка по итогам работы наставнической пары.		

3.9	Подготовить выступление на педагогическом совете.		Подготовлено выступление		
3.10	Принять участие в городском фестивале педагогических идей «Мое первое открытие» с последующим разбором полученного опыта		Принято участие в фестивале		
3.11	Рекомендовать прохождение курсов повышения квалификации по своему предмету		Пройдены курсы повышения квалификации.		

## Литература:

1. Методология (целевая модель) 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.
2. Методические рекомендации по внедрению 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.