РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6 ИМЕНИ ГЕРОЯ РОССИИ**

 **ШЕРСТЯННИКОВА АНДРЕЯ НИКОЛАЕВИЧА**

**УСТЬ-КУТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

666782 Иркутская область, г.Усть-Кут, ул.Шерстянникова, д.3

ИНН 3818015757/КПП 381801001/ ОГРН 1023802082700

Тел. (8- 39565) 6-03-62; e-mail: school6-uk@yandex.ru; web-site:http:// ust-kut6.irkutschool.ru

|  |  |
| --- | --- |
| Рассмотрено:на педагогическом советепротокол № \_\_\_\_от 31/08/2021 | Утверждаю:директор МКОУ СОШ № 6 им. Шерстянникова А.Н. УКМОЭмрих З.С. протокол № \_\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

2021 год

# ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Название  | Программа наставничества муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Героя России Шерстянникова Андрея Николаевича Усть-Кутского Муниципального Образования |
| Нормативно- правовая база  | - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. * Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).
* Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.
 |
| Цель  | Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализациимолодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.  |

|  |  |
| --- | --- |
| Задачи  | создать условия социально-психологического комфорта и защищённости в коллективе; организовать методическую работу с наставляемыми; мобилизовать внутренние ресурсы молодых и вновь прибывших педагогов на результат успешности в профессиональной деятельности;позиционировать собственный позитивный педагогический опыт  |
| Основная идея  | Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.  |
| Ожидаемые результаты  | Обеспечить успешное закрепление наставляемых в школе;сформировать профессионально-компетентную личность наставляемого педагога;реализовать участниками Программы своих возможностей для признания собственной компетентности и достижения результатов деятельности;повысить рейтинг молодых и вновь прибывших педагогов среди участников образовательных отношений. |
| Основные исполнители  | Администрация школы, учителя-наставники, молодые и вновь прибывшие специалисты, руководители школьных методических объединений |

## СОДЕРЖАНИЕ

# 1.Пояснительная записка……….. ………………………………………………..5

2.**Содержание программы**

2.1.Цели реализации программы наставничества «Педагог - педагог»……… 6

2.2.Принципы реализации программы наставничества «Педагог - педагог»…. 6

2.3.Основные направления работы по реализации Программы ………………… 7

2.4.Механизм управления программой……………………………………………. 8

**3.Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста «Педагог - педагог» и её эффективности ……………………………………** 10

**4.План реализации мероприятий программы наставничества на 2020 -**

**2024 учебные год**ы ……………………………………………………………….13

**1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

## Актуальность разработки программы наставничества «Педагог-педагог»

 Создание программы наставничества продиктовано временем. 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.

В национальном проекте «Образование» к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. Кроме того, оно фигурирует не только в тесной связи со школьниками. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

В МКОУ СОШ № 6 им. Шерстянникова А. Н. УКМО процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно 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.

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

Рабочая программа наставничества «Педагог - педагог» разработана на базе МКОУ СОШ №6 им. Шерстянникова А.Н. УКМО в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Срок реализации программы наставничества 3 года.

**Применяемые формы наставничества и технологии.** Основной формой наставничества данной программы является «Педагог - педагог». 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 подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

Применяемые в программе технологии: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, медиация, проектная.

**2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**2.1. Цели реализации программы наставничества**

**Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**Задачи:**

1.Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру в себя.

2.Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

3.Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

4.Повышать профессиональный уровень педагогов с учётом их потребностей, затруднений, достижений.

5.Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

6.Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

7.Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

8.Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

**2.2. Принципы реализации программы наставничества**

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**Планируемые результаты:**

1)подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;

2) совершенствование системы методической работы;

3)повышение качества образования.

**Индикативные показатели:**

1)умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;

2)овладение методикой проведения традиционных и нетрадиционных уроков;

3)умение работать с классом на основе изучения личности;

4)овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;

5)становление молодого учителя как учителя-профессионала;

6)повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

# 2.3. Основные направления работы по реализации программы

**2.3.1. Составление планов работы с молодыми специалистами**

План работы наставничества включает:

1)создание оптимальных условий для успешной работы;

2)проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;

3)оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;

4)проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

**2.3.2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя**

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

**2.3.3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников**

**за молодыми специалистами и организация их работы**

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу рабочих 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 быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

**2.3.4. Составление плана работы молодого специалиста**

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

**2.3.5. Этапы реализации Программы:**

1 этап – диагностический

2 этап – организационный

3 этап – оценочно-рефлексивный

# 2.4. Механизм управления программой

**2.4.1. Основные участники программы и их функции:**

1.Наставляемые

2.Наставники для молодых специалистов

3.Наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую **функцию:**

педагог - наставник – опытный педагог по возможности того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

1)знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

2)разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

3)изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

4)знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;

5)вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение;

6)контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

7)разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

8)давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

9)контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

10)оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

11)личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

12)участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

13)периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

14)подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Требования к молодому специалисту:**

1)изучать нормативные документы, определяющие служебную деятельность; особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

2)выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

3)постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

4)учиться у наставника современным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с наставником;

5)совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

6)периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**2.4.2. Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, конкурсах; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя: администрация организации - участников; наставники - участники программы; педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора.

## 3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### 3.1. Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в год по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме на методическом совете.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом заседании школьного методического объединения учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший период наставничества, а также рефлексивного самоанализа наставляемых при реализации программы наставничества «Педагог-педагог».

### 3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель**  | **На дату начала действия программы**  | **На дату подведения итогов реализации программы** **(промежуточных, итоговых)**  |
| **Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников**  |
| Количество педагогов, подавших «запрос на помощь в качестве наставника»  | 2021 год 8 педагогов  | 2024 год  |
| Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого  | 2021 год 8 педагогов  | 2024 год |
| **Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации**  |
| Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству  | 2021 год 3 педагога  | 2024 год |
| Количество наставников из числа педагогов  | 2021 год8 педагогов  | 2024 год |

|  |
| --- |
| **Результативность взаимодействия наставнических пар**  |
| Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными проектами  | 2021 год0  | 2024 год |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства (очных, заочных, дистанционных) |  2021 год4 | 2024 год |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и принявших участие в исследовательской и проектной деятельности | 2 |  |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в семинарах, конференциях, совещаниях и др. по обобщению своего опыта работы | 3 |  |
| Количество педагогов – наставляемых, работающих над самообразованием  | 8 |  |
| Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника  |  2021 год0 | 2024 год |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и давшими открытые уроки  | 5 |  |
| **Вклад организации в развитие муниципальной практики наставничества**  |
| Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях  |  2021 год0 | 2024 год |
| Количество проведенных образовательной организацией мероприятий по вопросам наставничества  |  2021 год | 2024 год |
| Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном, региональном уровне  | 2021 год0  | 2024 год |

## 4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ»

**Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости 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:

1)повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

2)рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;

3) качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;

4)сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

5)рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**План реализации мероприятий программы наставничества**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** **п/п**  | **Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации**  | **Сроки проведения**  | **Ответственные**  |
|   | Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. Беседа: традиции школы, ближайшие и перспективные планы школы. Инструктаж: нормативно – правовая база (образовательные программы, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка. Закрепление за молодыми специалистами (и вновь прибывшими)наставников. Определение темы по самообразованию. **Практические занятия:** планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем рабочих программ, составление рабочих программ, планов работы с мотивированными и слабыми учащимися, плана работы по самообразованию; знакомство с учебной и методической литературой, поурочное планирование).Изучение инструкций: как вести электронный журнал, личные дела обучающихся; выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.  | Август-сентябрь  | Директор школы, заместитель директора, руководитель ШМО, наставники   |
|  | Оказание социально – психологической помощи молодым (вновь прибывшим) специалистам | В течение года  | Социальный педагогПедагог - психолог |
|   | Организация работы наставников, составление плана работы. Составление плана работы молодого специалиста.  | Сентябрь  | Заместитель директора, руководитель ШМО, наставники   |
|  | Посещение уроков (взаимопосещение).Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. Обучение составлению отчётности по окончании четверти Изучение Положения о текущей и промежуточной аттестации обучающихся Практикум: знакомство с методикой подготовки обучающихся к олимпиадам и конкурсам. | Сентябрь-октябрь  | Заместитель директора,наставники  |
|  | Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.Планирование участия в конкурсах профессионального мастерства. | Декабрь  | Заместитель директора,наставники   |
|  | Беседа: организация индивидуальной работы с различными категориями обучающихся (мотивированные, слабая мотивация, по проектной деятельности, конкурсы творческие, предметные).Беседа: работа по самообразованию. | Январь  | Заместитель директора,наставники  |
|  | Посещение уроков молодого специалиста, обучение самоанализу урока, индивидуальные беседы и консультации.Планирование участия в методической работе РМО. | Февраль  | Заместитель директора,наставники  |
|  | Беседа: виды контроля на разных этапах урока.Использование инновационных технологий. Участие в работе ШМО, РМО  | Март  | Заместитель директора,Наставники, руководители ШМО  |
|  | Участие в проектной и исследовательской деятельности.Взаимопосещение уроков, индивидуальные беседы. | Апрель  | Заместитель директора,наставники |
|  | Анализ выполнения планов работы (педагога-наставника, молодого специалиста.)Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому (вновь прибывшему) специалисту.  | Май  | Заместитель директора,наставники |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Направления работы** | **Сроки проведения** | **Содержание работы,****результаты** |
| **Образовательная деятельность**  |
| 1. | Образовательная деятельность (документация, успеваемость – качество, повышение квалификации, качество посещённых уроков, использование активных методов обучения (технологий), отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений) | В течение года | Рабочие программы - структура, календарно-тематическое планирование;требования по ведению электронных журналов;тема по самообразованию;рабочие тетради – единые требования;работа с учащимися повышенной и слабой мотивации- планы работы. Курсы повышения квалификации, тема самообразования |
| 2. |  Профессиональные проблемы в работе | В течение года | Анкетирование (проблемы-дифференцированный подход, самообразование, повышение педагогического мастерства.Формирование банка материалов:дифференцированный подход,типы уроков по ФГОС,анализ и самоанализ урока;конструирование уроков по ФГОС,как не допустить конфликта с родителями |
| 3. | Методическая деятельность (конкурсы профессионального мастерства очные и заочные, выступления на методических объединениях разного уровня, открытые уроки и мероприятия, участие в проектной и исследовательской деятельности, участие в работе жюри, распространение педагогического опыта в педагогических сообществах) |  | Помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства (оформление документации, помощь в подборке методических материалов, материалы на сайт-урок, внеурочное мероприятие), участие в конкурсах грантовых поддержек молодёжных инициатив. Представление своего педагогического опыта.Участие в НПК. |
| 4 | Проблемы в методической работе | В течение года |  |
| 5 | Общественная деятельность (адаптация к корпоративной культуре и принятие традиций коллектива) |  |  |