



Администрация Междуреченского городского округа
Муниципальное казенное учреждение
«Управление образованием Междуреченского городского округа»
**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа
«Коррекция и развитие»**

652870, Кемеровская обл., г. Междуреченск, ул. Дунаевского, 1а
тел.: (384-75) 2-19-28
тел/факс: (384-75) 2-10-58

e-mail: ya.internat11@yandex.ru
сайт: <http://correc11.myl.ru/>

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МКОУ ОШ
«Коррекция и развитие»
от 12.11.2020 № 207

**Программа наставничества
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная
школа «Коррекция и развитие»**

Междуреченск, 2020

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества (далее Программы).

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 принятых специалистов в 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.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, тьютора, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы педагога, 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 принятым в образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с 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 принятого учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь принятого 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 принятыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная Программа актуальна для МКОУ ОШ «Коррекция и развитие», так как в сентябре 2020 года в школу трудоустроились пять педагогов.

Программа «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ ОШ «Коррекция и развитие» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 № 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 между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации федеральных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»;

«Учитель будущего», распоряжением губернатора Кемеровской области от 8 апреля 2020 года № 38-рг, приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 17 декабря 2019 года №782 «О внедрении целевой модели наставничества в Кемеровской области».

Цель и задачи Программы

Программа направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого 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 принятых специалистов.

Задачи:

– адаптировать молодых и вновь принятых специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации;

- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;

- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников;

- отследить динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа индивидуальной программы профессионального развития;

- оценить результаты Программы и ее эффективность.

Срок реализации Программы

Данная Программа рассчитана на 4 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, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставляемыми.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, дистанционное, медиация.

Так, например, наставляемые будут встречаться с наставниками по плану и внепланово, консультации между ними будут проходить очно или дистанционно; если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придут педагоги-психологи школы.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники Программы и их функции

Куратор программы: Тихонова Т.В., заместитель директора по ВР.

Наставляемые:

Вновь принятые педагоги и молодые специалисты.

Наставники: опытные педагоги

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или вновь принятые педагоги сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены педагогического коллектива школы.

Для реализации поставленных в Программе задач все наставники выполняют роль:

– **наставника-консультанта**, который создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого или принятых специалистов.

– **наставника-предметника**, который осуществляет всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов или коррекционных курсов.

Для дальнейшей корректировки Программы можно использовать примерный перечень функций управления Программой и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

2.2. Механизм управления Программой.

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

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь принятыми 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 4 лет.

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

Требования, предъявляемые к наставнику.

Наставник должен:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого или вновь принятого специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым или вновь принятым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-знакомить молодого или вновь принятого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

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

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или вновь прибывшим специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому или вновь принятому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

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

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого или вновь принятого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

Требования к молодому или вновь принятому специалисту

Молодой или вновь принятый специалист должен:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

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

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Формы и методы работы с молодыми и вновь прибывшими 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; прохождение курсов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ.

3.1 Организация контроля и оценки.

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей Программы в целом будет куратор.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам отчёта наставника.

Итоговый контроль будет происходить на основе рефлексивного самоанализа наставляемых.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых или вновь принятых 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.

3.2 Перечень показателей для оценки реализации Программы на этапе становления практики наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i> 		
1.1 Количество педагогов в качестве наставляемого/наставника		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:</i> 		
2.1 Умение грамотно подготовить занятие,		

правильно ставить цель и задачи к занятию сопоставлять задачи и содержание занятия наставляемым		
2.2 Умение использовать разные методы и приемы на занятиях, правильно поэтапно организовать занятие, подвести итог занятия наставляемым		
2.3 Умение использовать разные приемы для привлечения внимания детей на занятиях, умение развивать диалогическую речь детей с помощью беседы наставляемым		
2.4. Умение анализировать различные педагогические ситуации наставляемым		

1б.-недостаточно, 2б. –удовлетворительно, 3б. -хорошо

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

4.1. Общие мероприятия реализации Программы

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Сентябрь	Педагоги	Администрация, рабочая группа	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
2	Подготовка нормативной базы реализации Программы	до 12.11.2020	Куратор, наставники	Администрация, рабочая группа	Разработка и утверждение положения о наставничестве, плана мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества
3	Информирование педагогов о возможностях и целях Программы	Ноябрь	Педагоги.	Куратор	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации Программы
4	Обучение наставников	Ноябрь	Наставники	Куратор	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
5	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	В течение всего периода реализации Программы	Наставники, наставляемые	Куратор	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого

6	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май ежегодно	Наставники	Куратор	Анкетирование
7	Отчеты по итогам реализации Программы	Май ежегодно	Наставники, наставляемые	Администрация, куратор	Проведение мониторинга реализации программы наставничества
9	Мотивация и поощрение	Май ежегодно	Наставники, наставляемые	Администрация, кураторы	Формирование благодарственных писем участникам

4.2. План мероприятий наставника

План мероприятий, необходимых для решения выявленных проблем	Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать	Тема для самообразовательной работы	Сроки
<p>1. Оказание помощи в проведении диагностики, мониторинга развития, в выявлении личностных особенностей обучающихся</p> <p>2. Практикум по разработке рабочих программ по учебному предмету (коррекционному курсу), составлению календарно-тематического планирования</p> <p>3. Инструктаж о ведении школьной документации</p>	<p>1. Информирование о плане работы наставника на текущий год</p> <p>2. Выявление интересов педагога для составления индивидуального плана работы</p>	<p>Изучить содержание учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса, соответственно ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)</p>	Сентябрь
<p>1. Консультация: «Создание коррекционно-развивающей среды, способствующей максимально возможному развитию детей с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)»</p>	<p>1. Умение правильно организовать коррекционно-развивающую среду в группе</p> <p>2. Умение выявлять интересы и склонности детей</p> <p>3. Знание разных видов игр для развития и коррекции проблем обучающихся</p>	<p>1. Изучить необходимую методическую литературу</p> <p>2. Подобрать перечень игр способствующих развитию детей, коррекции психологических проблем</p>	Октябрь

Консультация: «Грамотная формулировка цели и задач, соответствующих содержанию занятия и способствующих активизации всех психических функций».	1. Умение грамотно подготовить занятие 2. Умение правильно ставить цель и задачи к занятию 3. Умение сопоставлять задачи и содержание занятия	Изучить методическую литературу по развитию речи детей с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)	Ноябрь
Практические занятия: «Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников» «Использование разнообразных методов и приемов коррекции отклонений развития»	1. Умение использовать разные методы и приемы на занятиях 2. Умение правильно поэтапно организовать занятие 3. Умение подвести итог занятия	Подготовиться к тренингу, изучив материалы периодической печати по коррекционному образованию и представить своё понимание различных методов и приёмов обучения	Декабрь, январь
Практическое занятие: «Приемы привлечения и удержания внимания детей на уроке (занятии)» Консультация: «Правила проведения и построение беседы, приемы обучения с помощью вопросов»	1. Умение использовать разные приемы для привлечения внимания детей на занятиях 2. Умение развивать диалогическую речь детей с помощью беседы по содержанию текстов	Разработать и представить беседу по содержанию любого литературного произведения Правильно сформулировать цель, вопросы, смысловые акценты, логические выводы	Февраль, март
1. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и способы выход из неё» 2.- открытые уроки - выступления по теме самообразования	Умение анализировать различные педагогические ситуации	Изучить различные стили педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический)	Апрель, май
Посещение уроков молодого или вновь прибывшего специалиста наставником	1. Умение грамотно подготовить занятие. 2. Умение правильно ставить цель и задачи к занятию. 3. Умение сопоставлять задачи и содержание занятия	Совместное составление конспектов индивидуальных и групповых занятий	В течение реализации Программы
Посещение молодыми специалистами уроков более опытных педагогов	1. Умение грамотно подготовить занятие. 2. Умение правильно ставить цель и задачи к занятию. 3. Умение сопоставлять задачи и содержание занятия	Совместное составление конспектов индивидуальных и групповых занятий	В течение реализации Программы

**Перечень
необходимых мероприятий и видов деятельности**

№ п/п	Функция управления Программой	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска Программы, 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. Разработать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества. Сформировать базы наставников и наставляемых в соответствии с формуляром-образцом	Куратор, рабочая группа
2	Организация	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 необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Куратор, рабочая группа
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы; проведения промежуточного	Куратор

		контроля за процессом реализации Программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	
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. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших Программу.</p> <p>Создание информационно презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации Программы через медиа, участников, партнеров</p>	Администрация