

Согласовано:
Председатель Управляющего совета
МАОУ «СОШ № 2»
Скопцова Скопцова А. Н.
Протокол № 7 от 28.08.2020 г.



Утверждено
Директор
МАОУ «СОШ № 2»
Н. А. Белоногова
от 28.08.2020 г.



Областной конкурс программ наставничества

**Программа наставничества
«Школа возможностей –
социокультурный центр развития»
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2»
на 2020 - 2024 годы**

**Номинация конкурса
«Наставничество в образовании»**

Калтан
2020

СОДЕРЖАНИЕ

№ раздела	Название раздела	Страница
1	Введение	3
2	Актуальность разработки Программы наставничества	4
3	Анализ потенциала развития Программы наставничества: SWOT анализ оценки потенциала развития Программы наставничества	6
4	Механизмы реализации программы наставничества	8
5	Компоненты системы наставничества	13
6	Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества	14
7	Управление и отчетность по реализации Программы наставничества	15
8	Список литературы	16

Введение

Программа наставничества «Школа возможностей – социокультурный центр развития» МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» Калтанского городского округа разработана педагогическим коллективом на период с 2020 – 2024 годы. В программе определены перспективы развития наставничества на ближайшие пять лет, охарактеризованы главные проблемы и задачи работы, представлены основные концептуальные положения развития Программы наставничества как системы, выделены главные направления преобразований, содержание предстоящей деятельности, планируемый результат и критерии его оценки.

Сегодня вопрос наставничества активно изучается, выступая как перспективная технология, которая позволяет передавать знания, формировать нужные для взаимодействия в коллективе навыки. Учитель в роли наставника не только передает знания, но и отвечает требованиям времени.

Согласно федеральному проекту «Учитель будущего» национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018, протокол № 16, в 2021-2024 годах не менее 70 % педагогических работников в возрасте до 35 лет должны быть вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества.

Это создает условия для профессиональной адаптации педагогических работников, расширяет полученные педагогическими работниками в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции.

Институт наставничества играет важную роль и в формировании новых моделей педагогической карьеры и сопровождения профессионального развития, акцентированных в государственной программе Кемеровской области «Развитие системы образования Кузбасса» на 2014–2025 годы, утвержденной Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 4 сентября 2013 г. № 367 (редакция от 20.05.2020).

Программа (план мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2019-2023 годы», утвержденная приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 19.12.2018 г. № 2267, предусматривает организацию стажировок управленческих кадров с целью овладения управленческими компетенциями и организацию наставничества для молодых управленческих кадров.

Актуальность разработки Программы наставничества

Понятие наставничества получило современное значение в 60-е годы XX века и стало рассматриваться как важная форма профессиональной подготовки и воспитания учительской молодежи. Наставниками молодых педагогов становились учителя с хорошей профессиональной подготовкой. В 70–80-х гг. XX в. с целью лучшей адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе, для совершенствования практических навыков выпускники вузов проходили стажировку по специальности. Требования к стажировке и ее программа изложены в Инструктивных письмах Министерства просвещения СССР от 27 марта 1974 года.

Каждый выпускник педагогического вуза должен был пройти стажировку по индивидуальному плану, разработанному совместно с руководителем. План включал в себя различные направления деятельности молодого педагога, что позволяло ему проявить себя как в преподавательской деятельности (на уроке), во внеклассной работе, в общении с родителями учащихся, изучить передовой педагогический опыт, освоить новые методы и средства обучения и воспитания, проявить деловые качества. Директор школы отвечал за реализацию этого плана. За 10 месяцев стажировки молодой педагог также изучал принципы перспективного и текущего планирования, принимал участие в планировании работы школы, составлял поурочные планы для своего предмета. При этом он получал необходимые консультации от опытных педагогов и руководства школы.

Важную роль в процессе наставничества играли районные и городские методические службы, которые оказывали помощь школе в организации стажировки: для педагогической молодежи организовывались разнообразные консультации, конференции, диспуты, встречи как по общепедагогической проблематике, так и по конкретным методическим вопросам обучения и воспитания школьников.

В настоящее время наставничеству также уделяется большое внимание как в отечественной, так и в зарубежной теории образования. Наставничество как помощь начинающему учителю старшими коллегами рассматривали С. Г. Вершловский, В. Ю. Кричевский, О. Е. Лебедев, Л. Н. Лесохина, Ю. Л. Львова, А. А. Мезенцев и др.

В Послании Президента Федеральному Собранию от 1 марта 2018 года говорится о такой задаче в сфере образования, как развитие движения наставничества.

2 марта 2018 г. вышел Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество», который свидетельствует о значимости

деятельности по наставничеству. В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Цель Программы наставничества: развитие профессиональных знаний, умений и навыков молодого специалиста учителя-логопеда

Задачи:

- оказывать методическую помощь молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации коррекционно-педагогической деятельности;
- создавать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Анализ потенциала развития Программы наставничества:

SWOT анализ оценки потенциала развития Программы наставничества

Сильные стороны	Слабые стороны
Нормативно-правовое обеспечение	
<ul style="list-style-type: none"> • Наличие лицензии и аккредитации ОУ. • Наличие нормативно-правовой базы: Устав, локальные акты (внесение изменений в Устав школы в связи с переходом на профильное обучение и ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО) <p>Разработана ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО. Имеются Договоры о сотрудничестве с учреждениями дополнительного образования</p>	<p>В связи с возникающими изменениями в системе образования необходимо пересматривать локальные акты школы, вносить поправки в ООП.</p>
Материально-техническая база	
<ul style="list-style-type: none"> • высокая оснащенность современными техническими средствами обучения и воспитания • наличие интернет-связи 	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие специализированного оборудования для детей-инвалидов и детей с ОВЗ • Недостаточное оснащение учебниками, в том числе для детей с ОВЗ
Кадры	
<ul style="list-style-type: none"> • Педагоги своевременно проходят курсовую подготовку • 92 % учителей с высшим педагогическим образованием; • 81 % учителей прошли курсы пользователя ИКТ; • Количество молодых специалистов со стажем до 5 лет - 2 человека; 	<ul style="list-style-type: none"> • Недостаточная компетентность педагогов в вопросах методологии наставничества; • не полный охват курсовой подготовкой педагогов для работы в условиях инклюзивного обучения)
Методическая работа	
<ul style="list-style-type: none"> • Определена структура методической работы • ИБЦ в школе достаточно оснащен методической литературой • Разные формы методической работы в ОО: семинары- практикумы, участие в конкурсах, ВКС, обобщение опыта, мастер-классы, методические недели, проблемно – ориентированные семинары • Проходит активная работа педагога - психолога, (тестирование, индивидуальные консультации по определению особенностей психических процессов и качеств, профориентационные консультации, тренинги, коррекционные занятия, позволяющие обучающимся получить не только знания о профессиях, но и определить свои личностные качества и приоритеты в выборе). • Введена работа психолого-медико-педагогического консилиума 	<ul style="list-style-type: none"> • фрагментарное использование интерактивных технологий при организации образовательного процесса.

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала наставничества		Оценка перспектив развития наставничества, исходя из внешнего окружения	
Сильная сторона (S)	Слабая сторона (W)	Благоприятные возможности (O)	Риски (T)
<ul style="list-style-type: none"> • Стабильный опытный коллектив. • Наличие материально-технической базы. • Сложившаяся система внешних связей школы с социумом. • Устойчивое функционирование официального сайта. • Школа обладает социально-партнерскими отношениями с различными учреждениями системы образования. • Школа является одним из культурных центров • Большинство педагогов школы обучены основам использования компьютера в учебных целях • Организована внеурочная и внеклассная работа • Организовано горячее питание, витаминизация, медосмотр • Есть все условия для укрепления здоровья: бассейн, тренажерный зал, оснащение спортивным инвентарем, спортивные площадки на территории школы • Результативное участие в научно - практических конференциях и конкурсах обучающихся 	<ul style="list-style-type: none"> • Существует контингент обучающихся, находящихся в сложной жизненной ситуации. 	<ul style="list-style-type: none"> • Работа школы по направлению создания системы качества образования, формирующей условия профессионального роста педагогических кадров школы и способствующей развитию конкурентных преимуществ школы. • Создана база для введения ИКТ в образовательный процесс, использования Интернета в учебных целях на уроках и во внеурочном пространстве 	<ul style="list-style-type: none"> • Сложный контингент родительской общности, не всегда готовый в полной мере поддержать деятельность школы. • Необходимость повышения квалификации педагогических кадров, освоение педагогами и современными интерактивными формами организации образовательного процесса

Механизмы реализации программы наставничества

Нормативно-правовой базой на федеральном и региональном уровнях внедрения наставничества является:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2020), ст. 28, 47, 48.
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 3 сентября 2018 г. № 10)
5. Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 30.04.2019 № МР – 4/02 ви «Об утверждении методических рекомендаций по созданию и функционированию центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего»».
6. Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 N P-140 «Об утверждении методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».
7. Приказ Министерства образования и науки Кузбасса от 10.06.2020 № 988 «О внесении изменений в приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 16.04.2015 № 809 «Об утверждении положения об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных учреждениях Кемеровской области».

Школой подготовлена необходимая нормативно-правовая база:

Наименование документа	№ и дата приказа об утверждении
Устав МАОУ «СОШ № 2»	№ 04-л от 17.01.2018
Приказ об оплате наставнику молодого специалиста	№ 73/4

	От 01. 09.2020
Приказ о назначении наставником молодому специалисту	№ 71/11 От 31. 08.2020
Положение о наставничестве	№ 70/11 от 28.08.2020
Программа наставничества	№ 70/10 от 28.08.2020

**План работы учителя-наставника (педагога-психолога) и
молодого специалиста (логопеда) на 2020-2021 учебный год**

п/п	Содержание работы	Цель	Форма проведения
Сентябрь			
1	Знакомство с молодым специалистом. Изучение нормативно-правовой базы.	Ознакомить с Нормативно-правовой документацией	Собеседование
2	Выбор методической темы по самообразованию.	Оказать методическую поддержку	Консультация
3	Правила оформления школьной документации, оформления журнала коррекционных занятий.	Оказать помощь по организации качественной работы с документацией.	Консультация. Беседа.
4	Разработка календарно-тематического планирования на 2020-2021 учебный год.	Оказать помощь по организации календарно-тематического планирования.	Практикум.
Октябрь			
5	Организация диагностики учащихся начальных классов.	Познакомить с правилами, приемами работы с детьми во время проведения диагностического обследования.	Практикум.
6	Составление индивидуальных планов коррекционной работы на каждого воспитанника	Оказание помощи в определении характера динамики,	Консультация.

	(анализ результатов диагностики, определение индивидуально образовательного маршрута учащегося).	результативности работы, составление прогноза, относительно дальнейшего развития и обозначение дальнейшего образовательного маршрута для каждого обучающегося.	
Ноябрь			
7	Посещение коррекционных занятий молодого специалиста.	Оказать помощь по составлению и проведению занятий.	Практическое занятие.
8	Анализ коррекционного занятия.	Проанализировать навыки ведения занятий.	Индивидуальная беседа.
Декабрь			
9	Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).	Познакомить с методическими приемами и методами в работе с родителями.	Консультация.
10	Наблюдение за молодым специалистом во время консультаций с родителями учащихся.	Рекомендовать методические приемы и методы в работе с родителями.	Беседа (анализ).
Январь			
11	Выступление молодого специалиста на педагогическом совете школы.	Оказать методическую помощь.	Консультация.
12	Знакомство с новыми педагогическими технологиями.	Рекомендовать методические приемы и методы в работе.	Самостоятельно, заседания МО
Февраль			
13	«Портфолио» учителя-логопеда.	Накопление достижений, отслеживание индивидуального плана развития (ИПР).	Консультация

14	Организация самостоятельной работы на коррекционном занятии.	Выявление профессиональных затруднений и оказание практической помощи.	Практическое занятие, анализ
Март			
15	Подготовка к выступлению на обучающей встрече для замещающих родителей с применением супервизии.	Оказать методическую помощь.	Консультация
16	Выступление на обучающей встрече для замещающих родителей с применением супервизии.	Проанализировать навыки выступления.	Самостоятельно выполнить анализ
Апрель			
17	Выбор методической темы по самообразованию на новый учебный год.	Оказать методическую поддержку.	Консультация
Май			
18	Подведение итогов работы за год. Отчёт о результатах работы по теме самообразования. Рассмотрение индивидуального плана развития (ИПР).	Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.	Круглый стол Анкетирование

Обеспечение ресурсами: материально-техническими, кадровыми

Оснащенность специальным коррекционным и реабилитационным оборудованием	<p style="text-align: center;">Сенсорная комната:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мольберт прозрачный двухсторонний 2. Световой стол для рисования песком на ножках 3. Доска рибристая длина 80 см Код: 470 4. Ручной лабиринт «Серпантин» код 1972 5. Воздушно-пузырьковая трубка «Радуга» с пультом управления 6. Панно «Звездное небо» 7. Следочки- комплект из 6 пар с различным покрытием 8. Набор игрушек и настольных игр для младших классов <p style="text-align: center;">Кабинет педагога-психолога:</p> <p>Рабочая зона педагога-психолога</p>
---	--

	<p>с ноутбуком;</p> <p>Библиотека специальной литературы и практических пособий</p> <p>Материалы консультаций, семинаров, школы педагогического мастерства</p> <p>Уголок для консультирования</p> <p>Информационный уголок для родителей</p> <p>Зона коррекции - учебно-методические пособия:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Сложи квадрат -Лабиринт №3, -Рукавички «Расы», -Рамки-вкладыши «Эмоции», «Времена года», -Рукавички «Эмоции», -Песок для рисования, -Лабиринт «Кто чем питается», «Звери», -Волшебный мешочек фигурный, -Машина-шнуровка, -Пуговицы-шнуровки, -Бусы - шнуровка «Цветные шары», -Волшебный мешочек «Игрушки», -Интеллектуальная логическая игра, -Лабиринт с шариками «Цифры». <p>Кабинет учителя-логопеда:</p> <p>Рабочая зона учителя-логопеда</p> <ul style="list-style-type: none"> -Шкафы для пособий, -Стол для индивидуальных занятий, -Учительский стол, -Стулья, -Тумбочки, -Магнитная доска, <p>Зона коррекции</p> <ul style="list-style-type: none"> - Диктофон, -Набор логопедических зондов, -Стерилизатор для логопедических зондов, -Комплект зеркал для отработки звукопроизношения, Учебно-методические пособия: -Комплект логопедических карточек «Вундеркинд» -Карточки «Логопедки» -Стол для рисования песком -Сложи картинку -Пособия для развития мелкой моторики
<p>Кадровая оснащенность</p>	<p>Учитель-наставник: Сакина Татьяна Александровна, педагог-психолог, образование: высшее, ТГУ, 2002 г. С 08.11.2017 по 30.11.2017 «Современные особенности инклюзивного обучения детей с ОВЗ в общеобразовательных организациях в соответствии с ФГОС» (144 часа); Всероссийский научно-образовательный центр «Современные образовательные технологии», г. Липецк; ООО «Столичный учебный центр» по программе «Учитель-дефектолог» (олигофренопедагог):</p> <p>«Специальная педагогика и психология», 07.05.2019</p> <p>Учитель-наставляемый: Власкина Анна Вадимовна, логопед, образование: высшее, КемГУ, 2018 бакалавр; специальное (дефектологическое) образование, диплом с отличием.</p>

Компоненты системы наставничества

Наставник – опытный руководящий или педагогический работник, обладающий профессионализмом, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом.

Молодой специалист – педагогический работник в возрасте до 30 лет, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования, приступивший соответственно к педагогической деятельности и работающий в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации.

Ключевые особенности наставничества молодых специалистов:

- Обучение профессии опытными наставниками.
- Деятельность направлена на профессиональное обучение молодого специалиста, развитие потенциала и передачу профессионального опыта квалифицированными наставниками для ускорения процесса профессионального становления, привитие молодому специалисту интереса к профессиональной деятельности в целях его закрепления в организации.

Что делает наставник?

1. Обучает профессии.
2. Ставит цель перед наставляемым и срок, к которому ее нужно достигнуть.
3. Постоянно поддерживает и вдохновляет наставляемого.
4. Поддерживает учебный процесс наставляемого и процесс его рефлексии.
5. Предоставляет конструктивную обратную связь.

Формы и методы наставничества

Формы наставничества:

Индивидуальная — предполагает персонализированное сопровождение с учетом индивидуальных особенностей.

Групповая — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы.

Коллективная — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой).

Взаимная (peer) — организация взаимной поддержки.

Методы наставничества:

- методы организации деятельности сопровождаемого;
- организация обсуждения опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций, расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия;

Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества

1. Повышение профессиональной компетентности логопеда.
2. Положительное изменение качественных показателей деятельности молодого специалиста, повышение степени ответственности педагога за результат деятельности.
3. Совершенствование содержания обучения: внедрение современных форм, методов, технологий обучения и воспитания, инновационных педагогических технологий, способствующих развитию способностей обучающихся, повышению их образовательного уровня.
4. Разработка дидактических и методических материалов в сфере деятельности логопеда, в том числе в формах электронно-образовательных и цифровых ресурсов.
5. Транслирование эффективных управленческих и педагогических практик на различных уровнях.

Результатом организации работы будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов:

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

Управление и отчетность по реализации Программы наставничества

Различные формы сопровождения и наставничества помогут:

- 1) Распространить редкие и дефицитные компетенции на других сотрудников.
- 2) Создать эффект взаимного обмена знаниями.
- 3) Объединить распределенную команду образовательной организации.
- 4) Укрепить горизонтальные связи между профессиональными объединениями педагогов.
- 5) Перезапустить кадровый резерв.
- 6) Адаптировать новых сотрудников на рабочем месте.
- 7) Создать новые возможности для развития педагогических и руководящих работников.

Список литературы

1. Гладкая, Е.С. Технологии тьюторского сопровождения: учебное пособие / Е.С. Гладкая, З.И. Тюмасева. – Челябинск: Изд-во Юж.-Урал. гос. гуман.-пед. ун-та, 2017. – 93 с. <https://docplayer.ru/80639551-E-s-gladkaya-z-i-tyumaseva-tehnologii-tyutorskogo-soprovozhdeniya.html> (дата обращения: 29.05.2020). – Текст : электронный. – ISBN 978-5-906908-73-5
2. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / Экономика и образование, 2016. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka>
3. Челнокова Е.А, Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практики / Вестник Мининского университета, 2018. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-sistemy-nastavnichestva-v-pedagogicheskoy-praktike>