Министерство образования и науки Самарской области

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
«Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
городского округа Отрадный»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ
школы-интерната
г. о. Отрадный
_____ Е.А. Андреев
«28» 08 20 23 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

срок реализации: 1 год

Составитель:
Перепечаева С.Н.

C=RU, O=ГБОУ школа-интернат г.о.Отрадный, CN=Андреев Е.А., E=otr.internat@yandex.ru
008c5f6537686860d0
2023.03.30 11:53:20+04'00'

Отрадный, 2023

Содержание программы

I. Пояснительная записка……..…3

1.1 Актуальность разработки программы наставничества ……..……..3-4

 Взаимосвязь с другими документами организации …….....4

 Цель и задачи программы наставничества…… ….4

 Срок реализации программы……..……...……4

1.2. Применяемые формы наставничества и технологии…….…..... 5

1.3. Ожидаемые результаты…….…….…… 5

1.4. Принципы наставничества……..……..…..6

II. Содержание программы……..……6 - 7

2.1 Основные участники программы и их функции…….……..6

2.2 Механизм управления программой наставничества……..……6 - 7

III. Оценка результатов программы и ее эффективности…….……..……7 - 8

3.1 Организация контроля и оценки……..…7

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества……..... 8

IV. План реализации мероприятий программы наставничества ……9-10

4.1. Ожидаемые результаты …….... 9

4.2. Мероприятия программы ……9-10

Приложения……..……..11-12

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. 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.

Современному образовательному учреждению 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 специалисту предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога (учителя, воспитателя, специалиста, классного руководителя). Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. 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, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого 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 педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей Службы ранней диагностики и коррекции детей от 0 до 3 лет (далее СРД), осуществляющей свою деятельность на базе государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского округа Отрадный» (далее ГБОУ школа-интернат г.о. Отрадный), так как у нас работает один молодой учитель-дефектолог.

Срок реализации программы: 1 год

- ***Взаимосвязь с другими документами организации***

Рабочая программа наставничества «Педагог-педагог» разработана на базе ГБОУ школы - интерната г.о. Отрадный Самарской области в соответствии с распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 No54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области», от 26.02.2021 N194-р «Об утверждении дорожной карты по внедрению региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области».

- ***Цель и задачи программы наставничества***

Программа наставничества СРД ГБОУ школы - интерната г.о. Отрадный 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.

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

ЗАДАЧИ:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру в себя.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога.
3. Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим СРД через освоение норм, требований и традиций ОУ с целью закрепления его в образовательной организации.
4. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
5. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего специалиста.
6. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе принятых традиций.
7. Оценить результаты программы и ее эффективность.

- ***Срок реализации программы***

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. 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 20.03.2023 г., срок окончания 20.03.2024 года.

1.2. 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) 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 педагогов школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуации в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное, партнёрское, реверсивное наставничество.

Если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями (законными представителями), возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, им на помощь придут специалисты (учитель-дефектолог, педагог-психолог, учитель-логопед, воспитатель). В свою очередь молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом: беседы; собеседования; встречи с опытными педагогами; открытые занятия, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Деятельность наставника:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

1.3. Ожидаемые результаты

Для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодого специалиста в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодого специалиста в образовательной организации.

1.4. Принципы наставничества

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

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Основные участники программы и их функции

Наставляемый: Обухова Наталья Владимировна - молодой специалист, не имеющий опыта работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса воспитанников с ОВЗ, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, администрацией или родителями (законными представителями). Специалисту необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для молодого специалиста: Перепечаева Светлана Николаевна – старший воспитатель СРД, педагог-психолог высшей квалификационной категории.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две функции:

- *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-специалист* – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку проведения коррекционного курса.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности *(Приложение 1).*

2.2. Механизм управления программой

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.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

- *Обязательность* - проведение работы со специалистом, приступившим к работе в учреждении.
- *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.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по заданному направлению;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу ОУ, воспитанникам и их родителям (законным представителям), увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с учреждением, вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – дефектологу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом диагностических и коррекционных занятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- как старшему воспитателю СРД, курировать процесс адаптации молодого специалиста, результаты его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности учреждения 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.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и программы в целом будет воспитатель высшей категории ГБОУ школы-интерната г.о. Отрадный ***О.И. Дементьева (куратор)***.

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

Текущий контроль будет происходить на заседании узких специалистов, как один из рассматриваемых вопросов.

Итоговый контроль будет происходить на совещании при директоре, специально посвящённом теме наставничества и на итоговом заседании узких специалистов на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИПР *(Приложение 2.3).*

3.2 Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации.

Показатель	на начало действия программы	на момент подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	1	
2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество наставников из числа педагогов	1	
2.2 Количество наставников из числа выпускников	0	
3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «педагог-педагог»		
3.1 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	
3.2 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	0	
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросах наставничества	0	
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	0	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 ГОД

4.1. Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, уверенность 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;
- позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работе, предъявляемая в достижениях воспитанников;
- отсутствие (сокращение) числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

4.2. Мероприятия программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Категория участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	январь	педагоги	Администрация	распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 No54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области», от 26.02.2021 N194-р «Об утверждении дорожной карты по внедрению региональной программы многофункционального наставничества педагогических

					работников в общеобразовательных организациях Самарской области»
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Январь, февраль	педагоги	Администрация, куратор	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества
3.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей учреждения	март	педагог-наставник	Куратор	Проведение мониторинга По выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри СРД)
4.	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Март2023-февраль 2024	педагог-наставник, педагог-наставляемый	Наставник	Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.
5.	Отчеты по итогам наставнической программы	Март 2024	педагог-наставник	Администрация, куратор	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
6.	Мотивация и поощрение	Апрель 2024	педагог-наставник, педагог-наставляемый	Администрация, куратор	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Размещение информации на сайте учреждения.

Приложение 1

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1.	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив; поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении. Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать команды наставников и наставляемых.	Куратор программы
2.	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этого изучить требования, предъявляемые к наставникам. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение. Разработать памятку наставника.	Администрация Куратор
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 жизни коллектива.	Администрация Куратор
4.	Координация	Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы.	Куратор
5.	Анализ и контроль	Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров.	Куратор

Приложение 2

Отчётная форма по итогам 2023 года

1) Мониторинг диагностических результатов по итогам года.

2) Общие сведения по итогам года.

3) Информация о воспитанниках (динамика развития).

4) Взаимопосещение занятий и индивидуальная (коррекционная) работа с воспитанниками:

5) Методические разработки, печатные работы.

6) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

Приложение 3

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИПР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№ п/п	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1.	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических информационных технологий с целью повышения качества обученности.	2023/2024	
2.	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2023/2024	
3.	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала педагога, включение его в инновационную деятельность.	2023/2024	
4.	Организация целенаправленной работы с воспитанниками, показывающими незначительную динамику, с учетом их индивидуальных возможностей.	2023/2024	