

МКОУ «Ур-Бедаревская НОШ»

Программа наставничества

«учитель - учитель»

на 2020 – 2021 учебный год

с. Ур-Бедари

2020

1. Общие положения

Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в МКОУ «Ур-Бедаревская НОШ» (далее – Школа).

Настоящая программа составлена с целью максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, работающих в Школе.

Задачи реализации программы наставничества:

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Школы, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Программа наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются **педагоги, в том числе:**

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации в Школе.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Основную правовую базу, регламентирующую разработку Программы, составляют:

- Всеобщая Декларация добровольчества;
- Конвенция о правах ребенка; – Конвенция о правах инвалидов;
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральные государственные образовательные стандарты начального общего образования;
- Локальные акты МКОУ «Ур-Бедаревская НОШ», регламентирующие воспитательную и образовательную деятельности.

2. Актуальность программы наставничества как компонента современной системы образования Российской Федерации

В МКОУ «Ур-Бедаревская НОШ» более актуальная форма наставничества «учитель-учитель»

Такая 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.

Цели и задачи

- Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

3. Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень

образовательной подготовки и психологический климат в Школе. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

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

4. Графическое представление реализации программы наставничества по форме «учитель – учитель».



5. Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией.

Форма наставничества «учитель – учитель» используется как часть реализации программы повышения квалификации в МКОУ «Ур-Бедаревская НОШ».

6. Реализации программы наставничества «учитель-учитель» в МКОУ «Ур-Бедаревская НОШ»

	ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ Школы
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none">● Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;● сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;● определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;● сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none">● Информировать педагогов о возможностях и целях программы;● организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;● включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none">● Информировать коллектив, педагогов и молодых специалистов о запуске;● собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов
4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none">● Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы;● организовать отбор и обучение наставников
5	Формирование наставнических пар	<ul style="list-style-type: none">● Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар● обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника

6	Организация работы наставнических пар	<ul style="list-style-type: none"> ● Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары; ● проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; ● при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ● собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; ● разработать систему поощрений наставников
7	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ● Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ● реализовать систему поощрений наставников; ● организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; ● сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли