

РАССМОТРЕНО
на заседании методического совета
31.08.2021 г, протокол №1

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ «СШ № 37»
№ 01/05-364 от 31.08.2021г.

**Программа наставничества
«Просто о сложном»**

2021г.

Пояснительная записка

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью педагога предполагает становление его профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств, что обуславливает ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- одновременное освоение многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов, что иногда переходит в нежелательное противоречие;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области его деятельности. Программа наставничества «Просто о сложном» (далее Программа) призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Актуальность

Из-за отсутствия необходимого опыта любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения. Программа предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помочь молодому учителю в процессе его профессионального становления. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личного примера наставника;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы;
- направленности плановой деятельности наставника на профессиональное становление подшефного.

Параметры реализации Программы

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- профессиональное самоопределение;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры;
- творческая самореализация.

Предмет наставничества:

- личностные качества (лидерские качества), активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента;
- методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации;
- социальная адаптация – психологические особенности, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Цель программы: организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении.

Задачи программы:

- закрепить молодых специалистов за педагогами-стажистами;
- спланировать методическую работу на основе выявленных потенциальных его возможностей, развивая творческий потенциал и мотивируя их к участию в инновационной деятельности;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, совместно формируя план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методические документы по предмету);
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом опытных педагогов и педагогов-новаторов, анализируя урок.

Ожидаемые результаты Программы

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу;
- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

Показатели эффективности внедрения Программы

- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы;
- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

Срок реализации программы

I этап: начальный – 1 год

II этап: основной- 2-4 год

III этап: заключительный - 5 год.

Участники Программы

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 школьного сообщества, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

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

Наставляемый:

- молодой специалист, имеющий опыт работы – от 0 до 5 лет;
- специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Механизм управления Программой наставничества

Реализация Программы наставничества в образовательной организации производится по двум составляющим, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Первая составляющая. Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (привлечение участников программы на начальном этапе, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, отчет о результатах и тиражирование успехов на финальном этапе);

- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профессиональных мероприятиях;

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (взаимодействие с представителями методических служб города, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, методический центр города).

Вторая составляющая. Работа с внутренней средой – деятельность, направленная на поддержание программы внутри ОУ;

- взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

- взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их презентации.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора программы:

- формирование базы наставляемых осуществляется на основе выявленных потребностей конкретных проблем педагогов;

- формирование базы наставников.

Этапы реализации формы наставничества «Учитель-Учитель»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар/групп	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых. Выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников. Провести собеседование с отобранными наставниками,	Осуществляется куратором Программы в организации, если в этом есть необходимость. Составить программу (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, усилить коммуникативные навыки и т.д.) Подобрать	Провести общую встречу с участием наставников и наставляемых в любом формате. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без	Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных	Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и

чтобы выяснить их уровень психологическ ой готовности. Сформировать базу отобранных наставников. Обсуждение провести на заседании методического совета (назначение должно быть добровольным).	необходимые методические материалы в помощь наставнику. Выбрать форматы обучения. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы (наставнически е встречи), конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.	пары.	х результатов в школе. Получение дополнительн ых баллов и/или административ ной поддержки. Возможность тиражировани я авторского наставническо го опыта и практики.	наставляемого посредством анкетирования.
---	---	-------	---	--

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Завершение Программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла –

вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Система стимулирования участников наставничества:

- публичная похвала, награждение грамотами, благодарственными письмами;
- направление на курсы повышения квалификации;
- благодарность в приказе;
- привлечение педагога к работе в творческой группе;
- направление на семинары и конференции;
- выдвижение на конкурсы;
- помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати;
- материальное стимулирование.

Мониторинг программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (методы анкетирования, тестирования, опрос);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.) SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает четыре выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Ожидаемые результаты. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- уровень сформированности гибких навыков;
- удовлетворенность профессией;
- психологический климат в педагогическом коллективе.

План реализации Программы

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности			
Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов.	сентябрь	Сформирована база наставляемых, 100% количество молодых специалистов	зам. директора по НМР
Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации Программы	сентябрь	Сформирован перечень партнерских организаций, 3 -4 организации приняли участие в реализации Программы	зам. директора по НМР
Организация обучения педагогических работников, наставников в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	сентябрь	Сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее 3 образовательных занятий для каждой группы	зам. директора по НМР
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате "нетворкинг" (комплекс упражнений на взаимодействие и коммуникацию)	в течение всего периода реализации Программы	Организована общая встреча.	зам. директора по НМР, педагог-психолог. участники рабочей группы
Формирование наставнических пар или групп	сентябрь	Сформированы наставнические пары или группы	участники рабочей группы
Организация работы наставнических пар или	в течение всего периода	Проведены организационные встречи, составлены	педагоги-наставники

групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча планирование; - совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; - итоговая встреча	реализации	индивидуальные планы внутри каждой наставнической пары/группы.	
Утверждение индивидуальных планов	октябрь	Приказ по образовательной об утверждении индивидуальных планов	зам. директора по НМР
Реализация индивидуальных планов	в течение всего периода реализации	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов не менее, чем на 90%, участие в реализации приняло 100% участников	участники Программы
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры "Твой результат – мои возможности"	апрель	Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры "Твой результат – мои возможности", участие в игре приняло не менее 90% участников	зам.директора по НМР
Программно-методическое сопровождение деятельности			
Разработка программно- методических материалов, необходимых для реализации Программы наставничества для каждой из наставнической групп	октябрь, в течение всего периода реализации	Программные, методические и дидактические материалы, распорядительные акты, Положение, разработанные формы диагностической анкеты для каждой сформированной пары/группы	зам.директора по НМР, члены рабочей группы
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг			
Анализ полученных анкет от потенциальных	октябрь, в течение всего	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и	зам.директора по НМР

наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	периода реализации	ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением психологов и специалистов. Выбраны формы наставничества	
Информационное сопровождение деятельности			
Создание специальных рубрик на курсе образовательной организации в GoolKласс	в течение всего периода реализации	Сформирован контент-план по наполнению данных рубрик содержанием, создано не менее 2-х специальных рубрик, не менее 5 публикаций на ресурсах	педагоги-наставники, молодые специалисты
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации программы	май	Протоколы ШМО; в которых приняло участие не менее 90% специалистов от общего количества педагогов	зам директора по НМР, педагоги-наставники

Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Этап 1 (первый год).

Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ «СШ №37» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет **индивидуальный план адаптации** молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает **введение в должность** – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе: Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения, например миссия, Устав, Пр
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж);
- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ознакомить с организационной структурой школы;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения. Существующие правила и процедуры;
- ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.

Этап 2 (первый-второй год).

Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога

Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет **проект индивидуального плана профессионального развития**, до конца второго года работы молодого специалиста. Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в МБОУ «СШ № 37».

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста;
- индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом);
- проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен

молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Этап 3 (третий – пятый год). Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении третьего и пятого года работы в ОУ.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляется индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении).

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста;
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по методической работе следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;

- план профессионального становления с оценкой наставника о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается **эффективной**, если:

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.