

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БОЛЬШЕОКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МКОУ «Большеокинская СОШ»
Протокол № _1_ от _30.08.2023

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
МКОУ «Большеокинская СОШ»
Турухановой Е.Ю
Протокол № _1_ от _31.08.2023

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Форма «Учитель-учитель» на 2023-2024 год

Цель программы: содействие в формировании индивидуального творческого поля деятельности молодого специалиста через приобретенные новые профессиональные навыки и умения и собственный педагогический потенциал; карьерный рост учителя и формирование в школе кадрового ядра.

Целью наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Задачи:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающего педагога;
- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

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. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

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 малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

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 последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

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

- Информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);
- Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб города или региона, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, ресурсно-методические центры города). Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации;
- 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 представления на итоговом мероприятии.

К условиям запуска программы относятся:

- Нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- Информирование коллектива о подготовке программы;
- Формирование команды, назначение куратора, для реализации программы;
- Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;
- Разработать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- Формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором

при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

- Формирование базы наставников. Главная задача – поиск потенциальных наставников.

Этапы реализации формы наставничества «Учитель-Учитель»

Отбор наставников	Разработать критерии отбора в соответствии с запросами молодых педагогов. Выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников. Провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности. Сформировать базу отобранных наставников. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.
Обучение наставников	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 необходимые методические материалы в помощь наставнику. Выбрать форматы обучения. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы (наставнические сессии), 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.
Формирование пар/групп	Провести общую встречу с участием наставников и наставляемых в любом формате. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары. Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.
Мотивация наставников	Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.
Процедура завершения	Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление

взаимодействия необходимых навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.

Этапы реализации программы

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. Однако границы этапов условны.

I этап: Запуск программы, сентябрь 2023 года.

II этап: Практическая реализация программы – сентябрь 2023 года – август 2027 года.

III этап: Завершение программы – август 2027 года.

Принципы наставничества

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

Предмет наставничества

- Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство таймменеджмента.
- 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.

Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.
Содержательный	С социумом; наставниками; наставляемыми; родителями; коллективом организации.
Технологический	Интерактивные технологии; проектные технологии; консультации, беседы, тренинги, семинары практикумы; информационные технологии.
Оценочно-диагностический	Организационный (эффективность системной планируемой деятельности);научно-методический (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); личностный (мотивация,

включенность в наставнические отношения.

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также 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 учителя, 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.

Содержание деятельности

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно – исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.
9. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями: консультирование (индивидуальное, групповое); активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

- Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
 - Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
 - Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.
 - Наставники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.
 - Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
 - Начинающие педагоги 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.

Планируемые мероприятия реализации программы наставничества

<p>Сентябрь Инструктаж</p>	<p>1. Нормативно-правовая база МКОУ «Большеокинская СОШ» (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов. 2. Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.</p>
<p>Беседа</p>	<p>1. Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы наставника с молодым специалистом. 2. Работа с УМК. Методической литературой. Структура урока. Конспект урока. 3. Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися. 4. Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала. 5. Профессиональные дефициты молодого педагога.</p>
<p>Консультации</p>	<p>1. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС. 2. Технологическая карта урока. 3. Рабочая программа воспитательной работы. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства). 4. Коллективный договор. Система стимулирующих выплат.</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>1. Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности: составление рабочей программы по предмету; работа с учебно-методической литературой; работа в АИС. 2. Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов. 3. Разработка технологической карты урока.</p>
<p>Октябрь Беседа</p>	<p>1. Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. 2. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности. 3. Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ. 4. Адаптированные рабочие образовательные программы. 5. Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. 6. Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД (еженедельно). 7. Лучшие традиции школы. 8. Работа молодого педагога в МО. 9. Определение темы самообразования.</p>

<p>Консультации</p> <p>Практическое занятие</p>	<p>1.Взаимодействие учителя -предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний. Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличие классного руководства).</p> <p>2.Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ.</p> <p>3.Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.</p> <p>4.Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений, по текущим проблемам реализации рабочих программ.</p> <p>1.Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС.</p> <p>2.Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.</p> <p>3.Участие в муниципальной программе наставничества.</p> <p>4.Посещение уроков молодого педагога.</p>
<p>Ноябрь Беседа</p> <p>Консультации</p> <p>Практическое занятие:</p>	<p>1.Педагогические проблемы молодого специалиста.</p> <p>2.Участие в общественной жизни школы.</p> <p>1.Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.</p> <p>2.Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности школы.</p> <p>3.Дифференцированное обучение.</p> <p>4.Критериальная оценка знаний обучающихся.</p> <p>1.Мастер – класс учителя – наставника «Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС».</p> <p>2.Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей – стажистов.</p> <p>3.Посещение уроков молодого педагога.</p>
<p>Декабрь Беседа:</p> <p>Консультации:</p>	<p>1.Корректировка индивидуального плана (программы) работы наставника с молодым специалистом.</p> <p>2.Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога).</p> <p>1.Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ.</p> <p>2.Эффективность реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличие классного руководства).</p> <p>3.«Здоровьесберегающие технологии».</p> <p>4.Качественная рефлексия урока.</p>

Практическое занятие:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методическая разработка: «Мой первый урок». 2. Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег. 3. Посещение уроков молодого педагога. 4. Круглый стол: «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».
Январь Консультации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Личностно – ориентированное обучение. 2. Дифференциация образования. 3. Олимпиадное движение школьников. 4. Портфолио ученика
Практикум	<ol style="list-style-type: none"> 1. «Декада молодого учителя». 2. Посещение уроков.
Февраль Консультации	<ol style="list-style-type: none"> 1. «Проектная деятельность учителя». 2. Виды уроков. 3. Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.
Практикум	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
Март Консультации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Текущие проблемы организации УВП. 2. Корректировка рабочих программ. «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса».
Практикум	<ol style="list-style-type: none"> 1. Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег. 2. Открытое занятие молодого специалиста. 3. Тематические мастер – классы.
Апрель Практикум	«Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление молодого специалиста на МО по теме самообразования)
Май Консультации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка ФОП на 2024-2025уч.г. 2. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества к документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся: <ul style="list-style-type: none"> – настоящее Положение; – приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества; – индивидуальный план (программа) работы наставника с молодым специалистом ; – отчеты о деятельности обеих сторон; – программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование); – протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества; – личные заявления наставников и подопечных лиц.
Практикум	1. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества

	<p>(анкетирование).</p> <p>2. Составление учителем – наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2023-2024 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.</p> <p>3. Круглый стол в кабинете директора: «От молодого специалиста к успешному педагогу».</p>
--	--

Подготовительные мероприятия наставничества

1. Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества.
2. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.
3. Формирование базы наставников с последующим ежегодным обновлением.
4. Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы.
5. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников.
6. Проведение собеседования с наставниками.
7. Организация групповой встречи наставников и молодых специалистов.
8. Проведения анкетирования на предмет предпочитаемого наставника после завершения групповой встречи.
9. Организация работы наставнических пар: встреча-знакомство, встреча-планирование, составление индивидуально-образовательного маршрута.
10. Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества.
11. Проведение открытого публичного мероприятия.
12. Подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии.
13. Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.
14. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.
15. Разработка комплекса тематических мероприятий (круглых столов, конференций наставников, конкурсов профессионального мастерства).
16. Создание специальных рубрик в социальных сетях на официальных сайтах образовательных организаций.
17. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.

Мониторинг программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, ее элементов, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чёткое представление о том, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

Качество реализации программы наставничества;

Мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Цели и задачи. Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества

2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

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 (Приложение 4). Аббревиатура SWOT означает:

S – Strengths (сильные стороны)

W – Weaknesses (слабые стороны)

O – Opportunities (возможности)

T – Threats (угрозы) SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 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

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов. SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать куратору программы.

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 и совместно с представителем предприятий;
Процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы.