ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МБОУ «Штормовская школа – гимназия»

Сакского района Республики Крым

Штормовое, 2023 г.

**Паспорт программы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Штормовская школа-гимназия» |
| Обоснование программы | Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Настоящая программа разработана в целях достижения результатов федеральных проектов«Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и Национального проекта «Образование». |
| Цель Программы | Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. |
| Задачи Программы | 1. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования (информационное пространство, методическое сопровождение, диагностика потребностей, затруднений и достижений). 2. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого педагога, оказать поддержку индивидуальной образовательной траектории. 3. Адаптировать учителя в педагогическом коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 5. Приобщить к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций. |
| Целевые индикаторы и показатели Программы | При реализации программы наставничества мы опираемся на следующие показатели:  - общая профессиональная подготовленность молодых учителей;  - стремление наставляемых к применению эффективных педагогических технологий;  - стремление учителей передавать свой опыт;  - отслеживание и своевременная корректировка педагогической деятельности молодых специалистов;  - вовлеченность учителей в инновационную деятельность;  - «здоровая» конкуренция между учителями;  - востребованность опыта учителей Учреждения педагогическим сообществом города, региона, страны;  - внешняя профессиональная оценка деятельности учителей (квалификационная категория, отраслевые награды);  - оценка деятельности учителей участниками образовательных отношений. |
| Методы сбора и обработки информации | Анкетирование участников образовательного процесса, развивающие беседы, мониторинг, развивающая обратная связь, взаимонаблюдение. |
| Формы методической работы образовательной организации с наставляемым | - пассивные методы (организация посещений уроков опытных педагогов, педагогов-наставников);  - активные методы (семинары, педсоветы, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников). |
| Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым | - консультирование (индивидуальное, групповое);  - совместное планирование урока молодого специалиста с учителем-наставником, анализ проведенных уроков;  - взаимопосещение уроков опытных педагогов вместе с наставником с последующим анализом; |
| Основные направления персонифицированного сопровождения профессиональной деятельности учителей | 1. Дифференциация содержания, форм и методов оказываемой методической помощи, поддержки и обеспечения в соответствии со спецификой трудовых функций. 2. Дифференциация содержания, форм и методов методической помощи, поддержки и обеспечения педагогов с учетом их стажа работы и преподаваемой предметной области. 3. Методическая помощь, поддержка и обеспечение педагогических работников, осуществляющих наставничество, включая нормативное обеспечение, отбор и обучение и пр. 4. Реализация индивидуальных маршрутов профессионального роста. 5. Персонализация методической помощи и поддержки педагогов в восполнении профессиональных (компетентностных) дефицитов, препятствующих решению конкретных образовательных задач в соответствии с установленными в профессиональном стандарте трудовыми функциями и трудовыми действиями. 6. Собеседование для выявления профессиональных дефицитов.. |
| Планируемые результаты реализации программы наставничества | Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.  Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.  Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.  Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективеобразовательной организации.  Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах.  Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.  Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста,методических пособий.  Улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства.  Сплочение педагогического сообщества, готового к командной работе и инновационному развитию, что способствует обеспечению высокого уровня качества образования. |
| Порядок управления реализацией Программы | Функция школы, осуществляющей образовательную деятельность по реализации наставническойпрограммы, при участии во внедрении целевой модели наставничества: обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.  Организация наставничества в образовательной организациипредполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.  В ходе выполнения программы допускается уточнение целевых показателей на ее реализацию, совершенствование механизма реализации программы. |

**Пояснительная записка**

Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии обучающихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования.

При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

Для этого может использоваться и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр. При этом наставничество может и должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в новых формах.

Наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов, которое осуществляется в рамках непрерывного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов.

Технология 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.

Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству; восполнения личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

Персонифицированное сопровождение учителей должно представлять собой систему методической деятельности всего педагогического коллектива, обеспечивающую создание необходимых организационно-педагогических, психологических и прочих условий для полноценного функционирования образовательной организации в целом и каждого педагога в отдельности.

**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.

Опытным, как и начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, наставника в использовании современных образовательных технологий.

Профессиональная помощь необходима не только начинающим педагогам, но и опытным. Нужно помочь им адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренные, ОВЗ, дети «группы риска».

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать у опытных педагогов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с опытными педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа актуальна, так как многие педагоги сталкиваются с синдромом «профессионального выгорания» или, используя традиционные методы обучения, останавливаются в профессиональном развитии.

**Содержание программы**

Разработанная программа наставничества молодого специалиста связана с действующими нормативными правовыми актами МБОУ «Штормовская школа-гимназия»; программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; планом работы «Школы молодого специалиста»; планом научно-методической работы; рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности; планом воспитательной работы.

*Цель программы наставничества молодого специалиста* – создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

*Задачи программы наставничества молодого специалиста:*

1.Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

2.Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

3.Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

4.Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

5.Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

6.Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

7.Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста:

*Обязательность* – проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в школе вне зависимости от должности и направления деятельности.

*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.

**Этапы реализации программы**

I этап – Подготовительный

*Цель – создание нормативной и методической базы для реализации программы.*

II этап – Основной

1. Адаптация молодого специалиста.

*Цель – ознакомить молодого специалиста с деятельностью школы и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.*

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь). Мероприятия по адаптации проводится в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работас молодымспециалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

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

* убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
* подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
* составитьпланработынаставникапо адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2.Общая часть предполагает введение в должность, подготовка мероприятий, направленных 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;
* 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).

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

* 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.;
* предоставитьинформациюотрадицияхметодического объединения,в котором молодой или 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 контактными лицами вне учреждения;
* 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 использованию конкретных программных продуктов.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

1. Профессиональное развитие молодого специалиста

*Цель – проанализировать компетенцию молодого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым 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 педагога.*

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 школе.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора. На процедуру оценки представляется индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)

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.

1. Развитие потенциала молодого специалиста

*Цель – 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 второго и третьего 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.

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.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней готовит следующие документы:

* отчет молодого специалиста о проделанной работе;
* оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником

Деятельностьнаставникав 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).

III этап – Аналитико-обобщающий

*Цель – анализ проделанной работы, определение сильных и слабых сторон, подготовка материалов для трансляции опыта.*

**Основные направления работы по реализации**

**программы наставничества**

1. *Составление плана работы с молодыми специалистами*

План работы включает:

* создание оптимальных условий для успешной работы;
* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;

*2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя*

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование –своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

*3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы*

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

*4. Составление плана работы молодого специалиста*

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся.

Параметры реализации программы

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

1. Вхождение в профессиональное образовательноепространство;
2. Профессиональноесамоопределение;
3. Творческаясамореализация;
4. Проектирование профессиональнойкарьеры;
5. Вхождение в профессиональную самостоятельнуюдеятельность;
6. Самоорганизация и развитие профессиональнойкарьеры.

**Механизм управления программой наставничества**

Основные участники программы и их функции:

* Наставляемые
* Наставники для молодых специалистов
* Наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую функцию:

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

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.

*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 индивидуальной работы последнего с учетом его уровня педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
* изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
* знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
* вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
* проводить необходимое обучение;
* контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
* давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
* контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
* оказывать молодому специалисту индивидуальную 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 школе, 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 воспитательного и дисциплинарного воздействия;
* подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

*Требования к молодому специалисту:*

* изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* 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;

**Форма наставничества «Педагог – педагог»**

Предполагает несколько моделей взаимодействия:

* *взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»:* поддержка со стороны опытного педагога молодого специалиста для приобретения последним необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
* *взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы*», конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* *взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»:* в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной дисциплине.

**Организация деятельности по форме «Педагог-педагог»**

|  |  |
| --- | --- |
| Форма | «Педагог – педагог» |
| Наставник |  |
| Участники проекта | Педагогические работники |
| Сроки реализации | 2022/2023 учебный год |
| Цели и задачи | Цель: формирование эффективной системы поддержки профессионального самоопределения педагогов с использованием различных форм наставничества для раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня; успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.  Задачи: обеспечить плавный «вход» молодого/ начинающего педагога и специалиста в целом в профессию, создать комфортную профессиональную среду внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. |
| Планируемые мероприятия | *Микро-проект «Опытный педагог – молодой специалист»:*  1.Разработка и утверждение положения о работе с молодым специалистом.  2.Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами  3.Диагностика затруднений в педагогической практике через анкетирование. Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога». Анкета для молодого (вновь прибывшего) педагога.  4.Составление информационной карточки молодого (вновь прибывшего) педагога. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. специалистами, исходя из результатов диагностики.  5.Разработка плана работы с молодыми специалистами. |
| *Микро-проект «Лидер педагогического сообщества–педагог, испытывающий проблемы»:*  1. Диагностика индивидуальных затруднений.  2. Индивидуальные консультации по вопросам, вызывающим затруднения.  3.Оказание практической помощи по вопросам, вызывающим затруднения.  4.Изучение успешного педагогического опыта.  5.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.  6.Обзор новинок литературы по интересующим вопросам.  7. Оказание помощи педагогу в аттестации.  8. Выбор курсов повышения квалификации для устранения профессиональных затруднений. |
| *Микро-проект «Опытный предметник – неопытный предметник»:*  1. Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.  2. Диагностическая беседа с наставником для уточнения зон развития.  3. Разработка мер по преодолению трудностей, разработка плана индивидуальной работы.  4. Изучение успешного опыта организации профессионального развития педагога.  5. Индивидуальные беседы и консультации наставника с наставляемым.  6. Обсуждение новинок методической литературы по преподаваемым дисциплинам.  7. Изучение нормативно-правовой документации.  8. Консультации по частным вопросам методики преподавания.  9. Взаимопосещение уроков.  10. Организация помощи в подготовке и проведении открытого урока  11. Организация курсов повышения квалификации.  12. Отчет о проделанной работе. |
| 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. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества:  1. Принятие  2. Умение слушать  3. Умение слышать  4. Умение задавать вопросы  5. Равенство  6. Честность и открытость  7. Надежность  8. Последовательность  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 наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. |
| Портрет участников –  Наставляемый | 1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.  2. Специалист колледжа, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.  3. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.  4. Педагог, нуждающийся в конкретной помощи по преподаваемой дисциплине. |
| Область применения  формы наставничества  «педагог –педагог» | Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения  квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в школе: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов |
| Риски реализации и пути  их минимизации | ***1. Отсутствие контакта внутри наставнических пар.***  *Пути минимизации рисков:*  1) Подбор наставнических пар с учетом психологической совместимости наставника и наставляемого.  2) Кандидатуру наставника согласовывать с наставляемым.  3) В случае отсутствия контакта внутри пар, назначить другого наставника.  ***2. Отсутствие у наставника мотивации в добровольческой деятельности***  *Пути минимизации рисков:*  1) Предварительное обучение наставников.  2) Еженедельные встречи, семинары с участием куратора и других наставников в рамках ОУ.  ***3. Формальное отношение наставника, недоверие наставляемого.***  *Пути минимизации рисков:*  1) Проработка и применение четких критериев отбора наставников.  2) Обучение наставников  ***4. Завышенные ожидания со стороны наставляемого.***  *Пути минимизации рисков:*  1) Организация обратной связи после каждой встречи, обмен впечатлениями, обмен мнениями: что получилось, а что нет. |

**Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста и ее эффективности**

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы «Школа молодого специалиста», наставничества «Педагог-педагог».

**Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **На дату начала**  **действия**  **программы** | **На дату подведения итогов**  **реализации программы**  **(промежуточных,**  **итоговых)** |
| Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной  организации на работу наставников | | |
| Количество педагогов подавших «запрос на помощь наставника» |  |  |
| Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого |  |  |
| Формирование сообщества наставников по запросам представителей  образовательной организации | | |
| Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству |  |  |
| Количество наставников из числа педагогов |  |  |
| Результативность взаимодействия наставнических пар  по модели «учитель-учитель» | | |
| Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества |  |  |
| Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами |  |  |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства |  |  |
| Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника |  |  |

Перечень документов, сопровождающих процесс реализации программы:

* Информационная карточка молодого специалиста
* Анкета для выявления компетенций наставника
* Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»
* Анкета для молодых специалистов
* Примерный план работы наставника с молодым специалистом
* Критерии оценивания деятельности молодого специалиста
* Оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником

**План реализации мероприятий программы наставничества**

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

Наставляемые педагоги 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:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации** | **Сроки проведения** | **Ответственные** |
| 1 | -Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.  -Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.  - Инструктаж: Нормативно-правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка.  -Требования к оформлению школьной документации.  -Закрепление за молодыми специалистами наставников.  -Определение темы по самообразованию.  -Практические занятия:  Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование);  Изучение инструкций: Как вести электронный журнал, личные дела обучающихся;  Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей. | август-сентябрь | Директор школы, зам. директора по УВР,  руководитель МО,  наставники |
| 2 | -Организация работы наставников.  -Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».  -Составление плана работы молодого специалиста. | сентябрь- октябрь | Директор школы, зам. директора по УВР,  руководитель МО,  наставники |
| 3 | -Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.  -Семинар классных руководителей  -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов  -Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.  -Работа с школьной документацией; обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.  -Современный урок и его организация.  -Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. | ноябрь | Директор школы, зам. директора по УВР,  руководитель МО,  наставники |
| 4 | -Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.  -Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;  - Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. | декабрь | Директор школы, зам. директора по УВР,  руководитель МО,  наставники |
| 5 | Индивидуальная беседа:  Психолого–педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.  -Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.  - Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».  -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. | январь | Директор школы, зам. директора по УВР,  руководитель МО,  наставники |
| 6 | - Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.  -Посещение уроков, мероприятий, классных часов, мастер-классов у опытных учителей школы.  -Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.  -Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.  -Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном  процессе» | февраль | Директор школы, зам. директора по УВР,  руководитель МО,  наставники |
| 7 | -Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).  -Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.  - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. | март | Директор школы, зам. директора по УВР,  руководитель МО,  наставники |
| 8 | Неделя молодого педагога.  -Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).  -Участие молодого специалиста в заседании объединения (выступление по теме самообразования).  -Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями. | апрель | Директор школы, зам. директора по УВР,  руководитель МО,  наставники |
| 9 | Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.  -Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.  -Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества. | май | Директор школы, зам. директора по УВР,  руководитель МО,  наставники |
| 10 | - Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.  -Посещение и взаимопосещение уроков.  - Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами. | в течение года | Директор школы, зам. директора по УВР,  руководитель МО,  наставники |
| 11 | Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам | в течение года | Социально-психологическая служба |

**План работы с молодыми специалистами на 2022/2023 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **месяц** | **1-й год работы**  «Компетентность учителя – залог творчества и успеха учащихся» | **2-й год работы**  «Самостоятельный творческий поиск» | **3-й год работы**  «Выбор индивидуальной педагогической линии» |
| август | Собеседование с молодыми специалистами, выбор наставника. | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми  специалистами | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми  специалистами |
| сентябрь | Оформление классной документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы).  Составление тематического планирования;  Посещение уроков молодых специалистов наставниками  Знакомство с локальными актами школы, регламентирующими УВП. | Час общения с молодыми специалистами  «Расскажи о своих впечатлениях, достижениях (первом) учебном году»  Посещение уроков наставника.  Подготовка учителя к уроку.  Посещение  уроков молодых специалистов наставниками  с последующим анализом. | Организация методической помощи в проведении уроков, внеклассных  мероприятий.  Организация методической помощи в проведении родительского собрания. Посещение уроков своих коллег. |
| октябрь | Методы изучения личности школьника. Требования к плану воспитательной работы класса. | Психолого- педагогические требования к проверке, учету и оценке достижения планируемых результатов. | Современный учитель в условиях внедрения ФГОС.  Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам. |
| ноябрь | Изучение теории «Урок с позиции требований системно-деятельностного подхода». Посещение уроков коллег в МО. | Изучение теории «Требования ФГОС к конструированию современного урока» | Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?» |
| декабрь | Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. | Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение внеурочных занятий, классных часов у опытных классных руководителей. | Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение молодыми специалистами внеурочных занятий, классных часов у опытных классных руководителей. |
| январь | Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения. | Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения. | Основы профессиональной компетентности учителя (профстандарт) Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения |
| февраль | Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. | Формирование метапредметного результата в рамках урока и внеурочной деятельности. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору). | Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеурочные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору). |
| март | Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей. | Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей. | Открытый урок. Самообразование –необходимое условие профессионального развития педагога.  Реализация темы по самообразованию, внедрение ее в практику своей работы. |
| апрель | Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной молодыми специалистами. Итоги работы за год. | Микроисследование «Проблемы молодых учителей». Анализ профессиональных затруднений. | Творческий отчет молодых учителей. |
| май | Анализ итогов работы за год | Анализ итогов работы за год | Анализ итогов работы за год |

*Приложения*

**Информационная карточка молодого специалиста**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия,имя,отчество |  |
| Образование |  |
| Какое учебное заведение окончил |  |
| Год окончания учебного заведения |  |
| Специальность по диплому |  |
| Педагогический стаж |  |
| Место работы |  |
| Должность |  |
| Учебная нагрузка |  |
| Курсы |  |
| Квалификационная  категория |  |

# Анкета

# для выявления компетенций наставника

# ФИО наставника:

# Место работы:

# Должность:

# Стаж педагогической деятельности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п\п | Вопрос | Ответ |
| 1 | Есть ли опыт работы в качестве наставника? | ДаНет |
| 2 | Почему Вы решили стать наставником? | Хочу быть полезным;Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки;Хочу, чтобы мой авторитет признавали;Хочу научиться общаться с молодым поколением;Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением;Другое: |
| 3 | Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи? | Умение планировать;Умение взаимодействовать/сотрудничать; Умение адаптироваться;Умение работать самостоятельно;Умение анализировать;Знание предмета/опыт работы;Другое |
| 4 | Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения? | ДаНет |
| 5 | Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству? | Не более1 часа;1-2 часа;2-3 часа;Более 3 часов;Другое |
| 6 | Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества? | ДаНет |
| 7 | В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие? | В очных семинарах/лекциях/конференциях;В дистанционных семинарах/ лекциях/конференциях;В очных курсах повышения квалификации;В дистанционных курсах повышения квалификации;В очных курсах переподготовки;В дистанционных курсах переподготовки; Другое |
| 8 | В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества? | В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым;В положительной мотивации наставляемого к учебе/работе;В саморазвитии;В осознанности;В личной продуктивности;В самоопределении;В самостоятельности наставляемого;Другое |
| 9 | Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете? | Организованность;Ответственность;Строгость;Чувствительность;Проницательность;Авторитетность;Пунктуальность;Уважение к личности;Поощрение инициативы;Самокритичность;Внимательность;Требовательность;Другое |
| 10 | Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый? | Ответственность;Исполнительность;Дисциплинированность;Умение отстаивать собственное мнение; Внимательность;Быстрая обучаемость;Уважение к наставнику;Уверенность;Пунктуальность;Желание развиваться;Другое |

# Анкета

# «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Вид деятельности** | **Самооценка**  **«+»или «-»** |
| 1.Анализпедагогическойдеятельности | | |
| 1 | Умение проводить самоанализ урока/занятия |  |
| 2 | Умение проводить самоанал из воспитательного  мероприятия |  |
| 3 | Умение анализировать качество знанийи уровень  Воспитанности учащихся |  |
| 2.Планирование | | |
| 1 | Тематическое |  |
| 2 | Поурочное |  |
| 3 | Воспитательной работы |  |
| 4 | Внеурочных занятий |  |
| 5 | Работы с родителями |  |
| 3.Организация | | |
| 1 | Личного труда |  |
| 2 | Учебно-познавательной деятельности учащихся |  |
| 3 | Внеурочной воспитательной работы |  |
| 4. Контроль и коррекция | | |
| 1 | Самоконтроль и коррекция |  |
| 2 | Контроль уровня воспитанности учащихся |  |
| 3 | Коррекция знаний учащихся |  |
| 5. Владение технологией современного урока/занятия | | |
| 1 | Постановка триединой цели урока/занятия |  |
| 2 | Выбор типа урока/занятия |  |
| 3 | Отбор главного, существенного в содержании учебного материала |  |
| 4 | Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся |  |
| 5 | Способы дифференциации обучения |  |
| 6.Индивидуальные затруднения(укажите вопросы, по которым нужна консультация) | | |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |

**Оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Показатели** | **Владеет в достаточной степени** | **Скорее**  **владеет** | **Затрудняется ответить** | **Не владеет** |
| 1. **Устойчивоеосознанное,активноеотношениемолодогоспециалистак**   **профессиональнойпедагогическойроли** | | | | | |
| 1 | Положительное  отношение к профессии |  |  |  |  |
| 2 | Стремление к общению с учащимися и осознанность выбора форм работы с ними |  |  |  |  |
| 3 | Анализ и самоанализ результатов  деятельности |  |  |  |  |
| 1. **Уровеньвладенияпедагогическимиметодическиммастерством** | | | | | |
| 1 | Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая  последовательность |  |  |  |  |
| 2 | Умение выделять основные единицы или блоки знаний |  |  |  |  |
| 3 | Владение навыками организации обучающихся для самостоятельного  осмысления материала |  |  |  |  |
| 4 | Владение различными методами и технологиями  обучения |  |  |  |  |
| 5 | Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и  творческих ситуаций |  |  |  |  |
| 6 | Владение технологией внеклассной работы с  учащимися |  |  |  |  |
| 7 | Творческая организация работы. Проектная,  исследовательская работа учащихся на уроке и во  внеурочное время |  |  |  |  |
| 8 | Владение навыками индивидуальной работы с  учащимися как в процессе учебной, так и во внеурочной  деятельности |  |  |  |  |
| 1. **Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе**   **подготовки молодого учителя** | | | | | |
| 1 | Уровень решения профессиональных  задач |  |  |  |  |
| 2 | Умение корректировать и прогнозировать результаты  педагогической  деятельности |  |  |  |  |
| 3 | Адекватность самооценки готовности к работе в школе |  |  |  |  |