

Филиал МБОУ "Ермаковская СШ № 2" "Новоозерновская ОШ"

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

"Время лидера в образовании"

Форма «Учитель-учитель» на 2024-2025 год

п.Новоозерный,

2024г.

I. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее - Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

Федеральным законом от 29.02.2020г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

ПИСЬМОМ МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПИСЬМО от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О НАПРАВЛЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА И МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ;

Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

Письмом Министерства Просвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-112808 “О направлении методических рекомендаций”

Актуальность

- Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании.
- Привлечение грамотных педагогов, из числа выпускников педагогических ВУЗов к осуществлению образовательной деятельности в образовательной организации затрудняется текучестью кадров в результате их неудачной адаптации в коллективе.
- Кроме того, несколько лет назад в нашей школе являлось проблемой участие педагогов в профессиональных конкурсах. Причины разные: от отсутствия смелости и других личностных качеств до дефицитов в ряде умений, хотя именно сейчас, для решения задач Национального проекта «Образование» — «обеспечение возможности самореализации и развития

«... талантов», педагогу просто необходимо непрерывно повышать уровень своих профессиональных компетентностей.

Поэтому именно сейчас, в эпоху глобальных перемен в образовании, введение ФООП, стремление облегчить работу педагога с одной стороны, в плане документации и, с другой стороны –высокими требованиями к компетенциям педагогов, особенно важно решать данную проблему и лучше, рациональнее с помощью методологии наставничества.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа "Время лидера в образовании" призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации, а также в формировании профессиональной компетентности, способности адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в своей профессиональной деятельности саморазвитие, самообразование, самопроектирование через наставничество, как форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. 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. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей самопознания и саморазвития.

Применение методологии наставничества позволяет создать условия не только для успешной адаптации, профессионального и личностного роста молодых и начинающих педагогических работников, но и мотивировать их к творчеству, к инновационной деятельности через участие в профессиональных конкурсах.

Целевая группа – это молодые педагоги и педагоги со стажем, участвующие в профессиональных конкурсах.

Форма наставничества «педагог – педагог» была выбрана как наиболее подходящая для конкретных условий филиала МБОУ "Ермаковская СШ № 2" "Новоозерновская ОШ".

Программа разработана на основе действующих нормативно правовых актов филиала МБОУ «Ермаковская СШ№2» «Новоозерновская ОШ»; программы наставничества в рамках целевой модели наставничества; в соответствии с планом научно-методической работы.

Цель программы - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в филиале МБОУ "Ермаковская СШ № 2" "Новоозерновская ОШ", способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи программы наставничества:

- создание психологически комфортных условий образовательной среды наставничества, развивая потребности у педагога к профессиональному самосовершенствованию, способствующие раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагога путем проектирования его индивидуальной профессиональной траектории;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагога, используя эффективные формы, как обмен опытом в сетевых сообществах и участие в профессиональных конкурсах;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

Методы и формы наставничества могут быть разнообразными, но чаще: 1.

1. *Менторство* — это личностно-ориентированный подход к наставничеству, который включает в себя поддержку и наставление в вопросах карьерного развития и профессионального роста.

2. *Семинары и тренинги* – это форма группового наставничества, которая позволяет учителям обмениваться опытом и изучать новые подходы и стратегии в обучении и управлении классом. Это форма коллективного профессионального роста педагогов в образовательной среде;

3. *Обучение на рабочем месте* – это форма наставничества, которая включает непосредственное обучение на рабочем месте, когда молодой

педагог работает под непосредственным руководством более опытного коллеги.

Ожидаемые результаты:

- у педагогов сформирована и осознана потребность непрерывного профессионального роста, личностного развития и самореализации;
- развитие профессиональных перспектив педагогов в условиях внедрения новых должностей в образовании;
- улучшение психоэмоционального состояния наставляемых педагогов;
- рост числа педагогов, принявших участие в профессиональном конкурсе «Учитель года»;
- реализация эффективной системы наставничества в школе.

Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях

Срок реализации Программы

Программа наставничества определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации от 3 месяцев до года. Программа может продлеваться через ежегодный план («дорожную карту») реализации Программы с учетом анализа деятельности участников Программы, их достижений.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

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

Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

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

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении 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.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности; -разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по 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;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- 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;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-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, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

- беседы; собеседования; тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; -прохождение курсов.

III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. выражении (примеры формулировок см. ранее).
2	Организация	Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов
5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки. Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и куратор.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных и творческих результатов. Оформление результатов.

1. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен *анализом реализуемой программы наставничества*. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к двум формам наставничества. Анализ проводит куратор программы.
2. Основываясь на результатах второго этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый", а также собрать отзывы от участников и определить возможные пути улучшения для будущих мероприятий.

Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы определяется по анкетированию.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также честование с награждением конкретных пар и наставников. Итог работы по программе наставничества это:

- 1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;
- 2) снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых педагогов и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;
- 3) снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов-носителей знаний, навыков;
- 4) укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.
- 5) повышение усвоения программных ЗУНов и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- 6) численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- 7) количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Могут возникнуть и типичные ошибки наставничества (риски):

- 1) недооценка степени дискомфорта молодого специалиста, отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;

- 2) навязывание молодому специалисту своего мнения, принуждение к простому копированию своих действий без объяснения причин, почему нужно делать так, а не иначе;
- 3) перегрузка молодого специалиста одновременно замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов;
- 4) отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда, формальное выполнение обязанностей.

Среди оцениваемых результатов:

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