

**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Верхнечеткерская начальная общеобразовательная школа»**

**Принята
На заседании Педагогического совета
Протокол № 5
от « 20 » февраля 2023**



**Утверждаю
Директор школы
Шкляева Е.Е..
Приказ № 14
От « 20 » февраля 2023г**

**Программа наставничества
по модели «Учитель-учитель»**

2023г

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами и педагогами, имеющими перерыв в работе по специальности.
Авторы	Шкляева Е.Е., и.о. директора школы
Организация исполнитель	МКОУ «Верхнечеткерская НОШ»
Целевая аудитория	Учителя со стажем работы по должности менее 3-х лет, учителя-стажисты, имеющие перерыв в преподавательской работе.
Срок реализации	1 год
Этапы реализации	<ol style="list-style-type: none"> <u>1</u> этап – адаптационный <u>2</u> этап – основной, развивающий <u>3</u> этап – контрольно-оценочный
Цель	Оказание помощи специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения. 2. Оказывать помощь и поддержку педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями обучающихся, в планировании и реализации образовательной деятельности. 3. Вызвать у педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательнообразовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности	<p>1.Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>2.Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого педагога.</p> <p>3.Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>4.Анализ результатов работы.</p> <p>5.Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</p>
Ожидаемые результаты	<p><u>Наставничество для наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться. - Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта. - Происходит рост самооценки наставника . <p><u>Наставничество для педагога</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Педагог быстрее адаптируется в должности. - Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал. - Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию. <p><u>Наставничество для Учреждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Сокращает срок адаптации новых сотрудников. - Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива. - Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников. - Способствует развитию навыков коммуникаций. - Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

2. Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация ОО предъявляет большие требования к компетенциям педагога.

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Вновь поступившие педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Учреждения.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с педагогом на уровне образовательной организации.

2.1. Основные термины

Наставничество - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

Цель программы - оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих **задач**:

1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения с коллегой.
2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям ОО и т.д.).
3. Оказывать помощь и поддержку педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

3 Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

Мотивация

Наставничество должно быть *двусторонней добровольной работой*. Она эффективна, только когда воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

Сотрудничество

Наставничество основано на *взаимном уважении и доверии*. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на *«зону ближайшего развития»* (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

3.1. Правила общения

Между наставником и педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие **правила общения**:

- следует сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- не перегружать педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч;
- установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

Эффективные встречи обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

3.2. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ОО необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

4. Ожидаемые результаты

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для педагога

- Педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для Учреждения:

- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций,
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

5. Содержание программы

5.1. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап.

Задачи этапа: адаптация наставляемого, выявление профессиональных затруднений ; разработка основных направлений работы с педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения младших школьников);
- наличие опыта практической работы с детьми младшего возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается **индивидуальный план профессионального становления педагога**. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и педагогом наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Основной, развивающий

Задача этапа: реализация профессионального становления наставляемого.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста педагогов
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап.

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы педагога с детьми;
- динамика профессионального роста педагога;
- рейтинг педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с педагогами;
- подведение итогов, выводы.

5.2 Формы работы педагога-наставника с педагогом наставляемым

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство новых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки новых педагогов, от поставленных задач.

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника педагогом
---	------	--	--

1	1 этап Адаптационная ступень	<ul style="list-style-type: none"> - Беседа-знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; - 	<ul style="list-style-type: none"> - Корпоративное мероприятие - психологические диагностические тесты ;
2	2 этап Основная развивающая ступень	<p>Взаимопосещение уроков , режимных моментов; - личный пример;</p> <p>информирование (инструктирование);</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучение на рабочем месте 	<ul style="list-style-type: none"> - Мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой; - создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; - «коуч»-метод («терапия успеха»). <p>Оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала м педагога, совместное создание условий для творчества.</p>
3	3 ступень Контрольно-оценочная ступень	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; Анализ и самоанализ своей деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в конкурсном движении; - создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети - активное участие в инновационной деятельности ОО (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

6. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и новый педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при

реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. *Формализованное неэффективное наставничество.*

Формализованное наставничество — это взаимодействие нового специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности новых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. *Недостаточная компетентность наставника* в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с новыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и нового специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие нового специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. *Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.* Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

4. *Неготовность наставляемого принимать помощь наставника.*

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной

компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

7 Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, 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 двух *основных этапов*:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия. Оформление результатов.

Этап 2. Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников;

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставникнаставляемый". Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.)

5. Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.