

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Анжеро-Судженского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа №22»

УТВЕРЖДЕНА
приказом МБОУ «СОШ №22»
от 01.09.2023 №316

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
педагогических работников**

Срок реализации: 2023-2024 учебный год
Разработчик: Чернышова Ю.В.,
заместитель директора

Анжеро-Судженский городской округ, 2023

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ №22» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о наставничества педагогических работников МБОУ «СОШ №22».

Описание проблемы (актуальность)

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности.

Программа наставничества «Педагог-педагогу» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников.

Цель и задачи наставничества

Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

Целью формы наставничества «педагог - педагог» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в школе, успешное закрепление на месте работы или в должности учителя, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основная задача взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Основными задачами школьного наставничества являются:

- помочь адаптироваться в профессии;
- обеспечить информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- реализовать планирование методической работы;
- способствовать повышению профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;
- приобщать к деловой культуре образовательной организации;
- привить специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Реализация программы наставничества

Срок реализации Программы 1 год.

Участники Программы: педагог, имеющий профдефициты

Портрет участников

Наставник

Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу специалиста.

Наставляемый

Педагог, имеющий профдефициты, не имеющий опыта работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. Высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Оцениваемые результаты

- высокий уровень включенности (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).
Режим работы: очный, онлайн.

Область применения в рамках образовательной программы

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений у педагога, имеющего профдефициты, и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков учителя и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь педагогу, имеющему профдефициты в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение учителя к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности учителя.

Ожидаемые результаты для всех участников программы

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

10. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

13. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Формы и методы работы педагога-наставника с педагогом, имеющим профдефициту

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

Необходимые ресурсы для реализации практики (кадровые, материально-технические, педагог, учитель – наставляемый).

Материально-технические: современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

Методические: наработанные формы трансляции педагогического опыта.

Условия для внедрения практики

Тесное сотрудничество с наставником и коллективом учителей школы.

Уникальность практики

Эта практика легко встраивается в режим работы школы, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав учителя;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;

- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

Виды наставничества:

- виртуальное (дистанционное) наставничество;
- реверсивное наставничество;
- традиционная форма наставничества («один-на-один»).

Режим работы: смешанный

План профессионального роста

Направления работы	Сроки достижения	Мероприятия	Цель
Введение в педагогическую деятельность	2023-2024	Ознакомление с содержанием ФООП (консультации, педсовет, ШМО, вебинары). Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня в соответствии с требованиями проф. стандарта. Консультации у руководителя ШМО, встречи с наставником.	Изучить, информационное освоить сопровождение при реализации введения ФООП
Совершенствование методологического мастерства	Ежемесячно	Посещение семинаров, открытых занятий. Совместная разработка технологической карты урока с наставником. Осмысление методологических аспектов проведения и результатов комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования. Организация и участие в различных мероприятиях. Участие в проведении проверки работ: участников ВПР, школьного этапа ВсОШ.	Повышение профессионального мастерства
Изучение методической литературы	Ежемесячно	Каталог педагогических идей. Полезные ссылки. Диссеминация педагогического опыта.	Анализ научных статей. Составление копилки педагогических идей

Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах и вебинарах	Ежемесячно	Участие в курсах повышения квалификации.	Повышение профессионального мастерства.
Повышение уровня профессионального мастерства через участие в профессиональных конкурсах	В течение года	Участие в профессиональных конкурсах	Диссеминация педагогического опыта
Повышение качества образования	В течение года	Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов обучающихся. Своевременно учитывать недочеты в работе и устранять пробелы в знаниях обучающихся. Формирование учебного портфолио. Более тесно контактировать с родителями (законными представителями).	Совершенствование условий для современного образования и воспитания обучающихся с учетом их индивидуальных особенностей
Публикации	В течение года	Публикации в педагогических журналах.	Диссеминация педагогического опыта

План работы над повышением системы профессиональных компетенций

Компетенции	Содержание	Мероприятия	Сроки
Предметно-методическая	Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета	Самостоятельное изучение теоретических вопросов по предмету. Совместная разработка технологической карты урока с наставником: целеполагание, поиск и подготовка демонстрационного материала к уроку, подготовка презентации, контрольно-измерительного, практического материала на урок, выбор технологии ведения урока. Посещение уроков педагогов Взаимопосещение уроков	В течение года
Психолого-педагогическая	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса учащихся, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса	Занятие с психологом. Решение ситуационных задач с наставником	В течение года
Коммуникативная	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие с обучающимися, родителями, коллегами	Решение ситуационных задач с психологом. Использование приёмов эмоциональной саморегуляции. Педагогические мастерские. Фестивали, конкурсы	В течение года
Акмеологическая	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые формы деятельности для профессионального роста	Педагогическая мастерская. Тренинг планирование педагогического роста. Деловая игра	В течение года

Индивидуальный план развития модели наставник - педагог, имеющий профдефициты

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы
1.Разработка индивидуальной программы работы педагога	«Знакомство с документацией» «Основные проблемы педагога, пути их решения»	Анкетирование педагога, индивидуальные беседы (сентябрь), (октябрь)
	Помощь в подготовке уроков	Практическое занятие (октябрь)
2.Взаимопосещение уроков.	«Основные требования к современному уроку»	Посещение уроков
	«Факторы, которые влияют на качество преподавания»	
	«Конспект и технологическая карта урока»	
	«Слагаемые успешности урока»	
	«Самоанализ урока»	
	«Типы и формы уроков»	
3. Воспитательная работа.	«Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха»	Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий

Условия завершения программы наставничества

Завершение программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигуру школьного психолога (на внутреннем контуре) и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка программы наставничества.

Оценка эффективности программы

При необходимости куратор реализации программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Для оценки результативности и эффективности реализации программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации программы наставничества.

3) Оценка эффективности программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

4) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на

практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное не включённое наблюдение.

5) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.