

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа
№10 с углублённым изучением предметов гуманитарного профиля имени
А.С. Пушкина»

Принята на Педагогическом Совете

Протокол № 4
от 25.05 2022 года

«Утверждаю»

Директор

МОУ «Средняя школа № 10 имени А.С.Пушкина»

Пепитаев И.Б.



Программа наставничества:

«ТРОПА: творчество, развитие, обучение, профессионализм, активность»

(Срок реализации 1 год)

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»

С.А. Макаренко

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.

По показателям национального проекта «Образование» к 2024 году не менее 70 % педагогов должны быть вовлечены в систему наставничества.

Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- ✓ Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- ✓ распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № 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 Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- ✓ нормативными документами МОУ «Средняя школа №10 имени А.С. Пушкина».

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

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

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

В рекомендациях Минпросвещения пять моделей наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент – ученик», «Работодатель – ученик», «Работодатель – студент».¹ Программа наставничества «ТРОПА: творчество, развитие, обучение, профессионализм, активность», направлена на реализацию модели «учитель-учитель».

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

¹ Минпросвещения утвердило целевую модель наставничества и рекомендовало внедрить ее в школах (распоряжение от 25.12.2019 № Р-145)

Данная программа очень актуальна для МОУ «Средняя школа №10 имени А.С. Пушкина». В данный момент, идет смена поколения учительского состава, который был сформирован и прочно держался многие годы, в связи с выходом на заслуженный отдых педагогов.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МОУ «Средняя школа №10 имени А.С. Пушкина» направлена на достижение следующей **цели**: 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, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

- ✓ Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации;
- ✓ Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов;
- ✓ Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;
- ✓ Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых;
- ✓ Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании анализа педагогической деятельности и качества обучения школьников через сформированный отчет ЭЖ;
- ✓ Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы: 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09 2023 года.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- ✓ пассивные: консультирование (индивидуальное, групповое);
- ✓ активные методы: семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников.

Технологии:

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Ожидаемые результаты

Для молодого специалиста:

- ✓ познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- ✓ качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями);
- ✓ стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- ✓ рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности;
- ✓ желание развиваться и продолжать педагогическую деятельность.

Для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ закреплённость молодых специалистов в ОУ.

Принципы наставничества:

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

Кадровые условия реализации

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

Деятельность наставника:

Этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать план адаптации, заполняет карточку наставничества «учитель-учитель»²

Этап – основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует план адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственный план самосовершенствования.

Этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Наставляемый оценивает деятельность наставника. Куратор оценивает результаты реализации программы.

План (содержание) организации работы

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Апрель-май	Учителя	Администрация, проектная группа	Изучение распоряжения нормативной базы и документации
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Май	Учителя	Администрация, руководители проектной группы	Разработка и утверждение программы
3	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Август	Учителя	Заместитель директора	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Совещание коллектива.
4	Определение кандидатур наставников и наставляемых, создание рабочих	Август - сентябрь	Учителя, ученики	Руководители МО	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от

² Приложение №1

	групп исходя из потребностей школы				потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри школы) Анкетные данные.
5	Обучение наставников. Составление индивидуального плана работы наставника с наставляемым	Октябрь	Учителя	Заместитель директора	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми План работы на основе примерного (Приложение №2)
6	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Декабрь Январь Февраль-апрель	Учителя.	Наставники	Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого. Протоколы встреч.
7	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Учителя.	Наставники	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
8	Отчеты по итогам наставнической программы ³	Май - июнь		Администрация. Руководители МО	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
9	Мотивация и поощрение	Июнь	Учителя.	Администрация, кураторы	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных

³ Приложение 2,3

					писем участникам. Размещение информации на сайте школы
--	--	--	--	--	---

Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- ✓ обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- ✓ работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- ✓ взаимосвязь всех участников образовательного процесса;
- ✓ оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- ✓ оценка педагогического труда по результатам.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Приложение №1

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Какое учебное заведение окончил		
Педагогический стаж		
Место работы		
Должность		
Предмет		
Учебная нагрузка		
Наличие классного руководства		
Квалификационная категория		

Приложение №2

Опросные листы мониторинга программы наставничества (по завершении работы)

Форма «Учитель – учитель». Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
7. Качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
12. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?																			
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?																			
1											2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Что особенно ценно для Вас в программе?																			
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?																			
17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда														
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?																			
Да											Нет								
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?																			
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?																			
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?																			
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?																			

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?		
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
14. Что особенно ценно для Вас в программе?										

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	Да	Нет
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?		
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		

Приложение №3

Оценка программы наставничества

Инструкция: оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный.

Показатели	Баллы									
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая из форм и программ направлена на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

взаимодействия для личности наставляемого										
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10