

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МОЖГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

Принято педагогическим
советом
протокол № 1 от 30.08.23 г.

Утверждено приказом
директора № 125.1. –ОД от
01.09.23 г.

Программа наставничества
по форме «учитель – учитель»

Село Можга, 2023

1. Пояснительная записка.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности.

Новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление. Различия взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходят в нежелательное их противостояние, необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.1. Цель и задачи программы:

Цель программы:

1. Оказание помощи молодому учителю в его профессиональном становлении.
2. Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста;
3. Повышение его профессионального потенциала и уровня;
4. Создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
3. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
5. Ускорить процесс профессионального становления учителя;

1.2. Ожидаемый результат.

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах.
3. Развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
4. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
5. Учителя-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.

1.3.. Оцениваемые результаты:

1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
2. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
4. Количественный рост участия в профессиональных конкурсах, мероприятиях.
5. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

1.4. Срок реализации программы.

Срок реализации программы 3 года.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 31.05.2025 года.

2. Содержание программы

2.1. Портрет участников.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - ветераны педагогического труда.
- задач возможно выделение двух типов наставников.

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

Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

2.2. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

2.3. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Можгинская СОШ», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

2.4. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

2.5. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Можгинская СОШ», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

2.6. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

2..7. Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Можгинская СОШ» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

2.8.Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

2.9. Деятельность наставника

Деятельность наставников базируется на следующих моделях передачи опыта:

«Я расскажу, ты послушай».

«Я покажу, ты посмотри».

«Сделаем вместе».

«Сделай сам, я помогу».

«Сделай сам и объясни, почему так».

«Научи другого».

1 год.

1.«Я расскажу, ты послушай». Выявление профессиональных затруднений молодого специалиста. Выбор темы для самообразования. План самообразования. План наставничества опытного педагога. Индивидуальные консультации. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках.

2 год

2.«Я покажу, ты посмотри». Наставники делятся своим опытом работы. Проведение мастер-классов, семинаров. Молодым педагогам дается бланк с критериями оценки урока по ФГОС. Предлагается в течение месяца посетить не менее трех уроков опытных педагогов. Молодые педагоги оценивают каждый урок в своем бланке оценки урока. Далее Круглый стол молодых специалистов «Анализ открытых уроков», где обсуждаются и анализируются посещенные уроки по заданным критериям. Одновременно с этим наставники посещали уроки молодых педагогов и давали рекомендации по проведению.

3. «Сделаем вместе». Является итогом всех предыдущих мероприятий. На данном этапе проводится школьный конкурс «Лучший интегрированный урок» (Приложение 1).

3 год.

4.«Сделай сам, я помогу». Подготовка портфолио, помощь в подготовке к аттестации, подготовке открытых уроков.

5. «Сделай сам и объясни, почему так». Участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах различного уровня.

6.«Научи другого». Выступления молодых специалистов на педагогических чтениях и других мероприятиях.

3.Мониторинг 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".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
2) 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.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного 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".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение				

	материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся у выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				
4. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
5. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая				

	последовательность					
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний					
3	Владение навыками организации учащихся 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 как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы					
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 внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса					
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями					
6. 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 ОУ					

4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Приложение 1

Положение о школьном конкурсе «Лучший интегрированный урок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает нормативно-правовое и организационно-методическое обеспечение, порядок и условия проведения конкурса «Лучший интегрированный урок».

2. Цели и задачи конкурса

1.1. Цель конкурса: выявление, поддержка талантливых, творчески работающих педагогов школы, содействие их профессиональному росту.

1.2. Задачи конкурса:

- Поддержка и поощрение педагогов, использующих на практике инновационные технологии, техники, методы, приемы;
- Повышение профессионального мастерства педагогов;
- Активизация творческого взаимодействия и сотрудничества учителей школы;
- Способствование творческой самореализации молодых учителей школы.

3. Организаторы конкурса

3.1. Организатором конкурса является учебно-методическое управление школы.

4. Участники конкурса

4.1. К участию в конкурсе приглашаются педагоги школы.

4.2. В конкурсе может быть представлена совместная работа начинающего (или после длительного перерыва в педагогической деятельности) и опытного педагогов.

5. Порядок проведения конкурса.

5.1. В качестве конкурсных испытаний предполагается проведение начинающим и опытным педагогами совместного урока усвоения новых знаний, самоанализ урока, полная методическая разработка урока.

5.2. Конкурсные уроки проводятся с 19.12.2023 по 22.12.2023 г.

5.3. За три дня до проведения урока участники предоставляют в оргкомитет технологическую карту или сценарий урока, отражающий использование педагогами системно-деятельностного подхода.

5.4. После проведения урока учителя проводят самоанализ для членов жюри.

6. Оценка работ конкурса

Оценка конкурсных работ проводится по трем направлениям:

- Оценка технологической карты;
- Оценка проведения урока;
- Оценка самоанализа.

6. Оргкомитет, жюри конкурса.

6.1. Состав оргкомитета:

Щербакова Э.В. – заместитель директора по УВР;

Гаврилова Н.Ю. – учитель – логопед.

Оргкомитет представляет информацию о конкурсе, организует Конкурс, готовит сопроводительные материалы.

6.2. Жюри конкурса:

Дуркина Е.В. - директор школы;

Санникова Т.В. – заместитель директора по ВР.

Тимирязнова О.А. – учитель математики.

Щербакова М.В. – учитель музыки, председатель профкома.

7. Награждение победителей

Все участники конкурса получают грамоты и за дополнительные баллы из фонда стимулирующих выплат. Лучшие конкурсные работы публикуются на сайте школы.