

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 56»

Программа принята педагогическим советом

Протокол № 1 от 23. 08.23г.

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 56»

_____ Ю.А.Ремезова

Приказ № 199 от 23.08.23.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ- ПЕДАГОГ»
2022/2023 уч.года**

НОВОКУЗНЕЦК 2023

1.1. Пояснительная записка

В настоящее время, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО в новых условиях требует подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа организации наставничества в МБОУ «СОШ №56» это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Актуальность и новизна программы наставничества

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что наставляемый педагог (стажер) должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Программа наставничества направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в школьном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта одна из форм передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее партнерство, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник , руководитель образовательной организации, Ремезова Ю.А.– участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

Наставляемые, Бочек А.И., Бенца И.В.– участник программы наставничества, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствование своего мастерства.

Цель и задачи программы наставничества

Цель программы наставничества: организация работы по оказанию помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого. Создание наиболее благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней и управленческих кадров (как наставников, так и наставляемых (стажеров)).

Задачи программы наставничества:

- создать условия для передачи педагогами – профессионалами педагогам - наставляемым (стажерам) ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик;
- создать условия для координации усилий разных специалистов – наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых, раскрытию их потенциальных возможностей и дарований;
- создать открытую образовательную среду, создающую условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы, профессиональной самореализации;
- развивать у педагогических работников интерес к осуществлению профессиональной деятельности и способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- развивать профессионально значимые качества личности;
- создавать в коллективе благоприятный социально-психологический климат.

Основные принципы программы

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и мнаставляемого.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению наставляемого (стажера) с содержанием годового плана и основной образовательной программы школьного образования
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление педагога.

1.2. Планируемые результаты реализации программы наставничества

Планируемые результаты реализации программы наставничества в разрезе задач и форм осуществления:

- повышение активности наставников и наставляемых в образовательных событиях программы наставничества (курсах повышения квалификации, профессиональных проектах, конкурсах);
- повышения уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогических работников;
- рост числа собственных педагогических продуктов: статей, дидактических и методических материалов наставников и наставляемых;
- улучшение психологической атмосферы в педагогическом коллективе.

2.1. Сроки и этапы реализации программы

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

1 этап - выявление профессиональных затруднений наставляемого; разработка основных направлений работы с наставляемым. Разработан индивидуальный план профессионального становления наставляемого на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализировалась руководителем наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца.

2й этап – реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

1. Создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемого;
2. Взаимоподдержка и взаимопомощь;
3. Координация действий наставляемого в соответствии с индивидуальным планом;
4. Формирование навыков управления дошкольной образовательной организацией в режиме развития.
5. Обеспечение теоретической готовности к управленческой деятельности.
6. Повышение профессиональной компетентности, уровня теоретической и практической подготовки. Освоение современных управленческих технологий.
7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности наставляемого;
8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в управленческие действия.

3й этап – контрольно-оценочный изначально ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате рефлексивная сессии, где были обсуждены следующие проблемные вопросы, выявленные в ходе организационно содержательных аспектов наставнической деятельности:

- Рационализация личных, информационных, коммуникационных и креативных процессов руководителя.
- Разработка плана личностного развития и работа в соответствии с ним.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

2.2. Формы работы

Индивидуальные:

- Консультирование
- Беседы
- Анкетирование
- Наблюдение
- Тестирование
- Самообразование
- Участие в конкурсах
- Самообучение в информационном пространстве интернет сети

Групповые:

- Семинары
- Тренинги
- Практикумы
- Конференции
- ***Практические занятия***
- Участие в конкурсах
- Лектории
- Выставки
- Дискуссии

9

Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и наставляемого в русле аттестации на педагогическую категорию. Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы педагога.

2.3. Система контроля реализации программы

На основе индивидуального плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль реализации программы включает: посещение образовательных мероприятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

3. Мониторинг и оценка результатов реализации программы 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 программ наставничества дает возможность четко представлять, как

происходит процесс наставничества, такие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), 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.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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 программы, 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.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (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; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям программы и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в программы 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.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- региональном, муниципальном уровнях, способствующих внедрению программы многофункционального наставничества в частности и развитию системы наставничества в целом;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с региональным центром наставничества;
- процент педагогов, включенных в программу наставничества;
- процент педагогов, прошедших через разные формы обучения по целевым программам, профессиональные и компетентностные тесты;
- количество молодых специалистов, пришедших на работу в организацию и закрепившихся в ней;

- количество наставников и наставляемых имеющих профессиональные достижения по результатам участия в фестивалях, профессиональных конкурсах и т.п .
- количество педагогов - участников программы наставничества ставших руководителями творческих профессиональных мастерских, мастер-классов, вебинаров, обучающих семинаров и т.д.;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ликвидация профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций;
- качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества;
- динамику образовательных результатов обучающихся.

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. Соответственно, все зависмые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых профессиональных характеристик участников программы.
2. Оценка качества наставнической деятельности педагогических работников.
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность участников программы в профессиональное взаимодействие, в профессионально-личностное развитие;
- профессиональные достижения и успехи; уровень освоения новых компетенций;
- желание заниматься наставнической деятельностью, обращаться за помощью к наставникам;
- понимание собственной роли в развитии современного образования, образовательной организации; эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- удовлетворенность профессиональной деятельностью, участием в программе наставничества;
- психологический климат в педагогическом коллективе;
- ожидаемый и реальный уровень включенности в реализации программы наставничества.

**Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности**

№ п/п	Мероприятия	Примечания	Сроки
1.	Ознакомление со школой, правилами внутреннего трудового распорядка.		Сентябрь
2.	Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, план работы школы на 2023/2024 уч. год)		Сентябрь
3.	Круглый стол «Основные проблемы молодого педагога»		Сентябрь
4.	Собеседование и анкетирование с целью определения приоритетных направлений профессионального развития наставляемого.	Привлечение психолога, руководителя МО	Сентябрь
5.	Составление плана совместной работы и плана самостоятельной работы молодого специалиста по преодолению профессиональных трудностей.	Наставник, наставляемый	Сентябрь
6.	Консультация по оформлению личных дел учащихся. Консультация по ведению электронного журнала.	Наставник	Сентябрь

7.	Практикум по разработке тематических поурочных планов и плана воспитательной работы. Практическое занятие: «Цель урока и его конечный результат».	Наставник	Сентябрь
8.	Семинар-практикум: «Определение перечня УУД по предмету»	Конкретизировать знания молодого учителя о УУД по предмету	Октябрь
9.	Взаимопосещение уроков	Цели: оценка деятельности учителя на уроке; взаимное обучение; педагогическая рефлексия; обмен учительским опытом.	2 раза в месяц
10.	Самообразование «Психологические и возрастные особенности учащихся»	Наставник	Ноябрь
11.	Консультация: «Преимущества групповой формы обучения»	Наставник	Ноябрь
12.	Посещение уроков наставником с целью выявления использования групповой работы на уроке. Анализ и самоанализ.	Наставник	Ноябрь
13.	Изучение требований к современному уроку	1.Собеседование с наставником 2. Посещение урока наставника 3. Подготовка и проведение урока	Ноябрь
14.	Практическое занятие: «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей»	Изучить «Положение о ведении и проверке рабочих тетрадей обучающихся»	Декабрь

15.	Беседа: «Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»	Педагоги ОУ, наставник	Декабрь
16.	Беседа: «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»	Методика проведения родительских собраний, тематика родительских собраний.	Декабрь
17.	Подготовка и проведение родительских собраний.	Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями.	Декабрь
18.	Мастер-классы: “Использование современных образовательных технологий в учебном процессе”		Февраль
19.	Обмен мнениями: «Факторы, которые влияют на качество преподавания»		Январь
20.	Семинар-практикум “Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся”	Привлечение педагогов ОУ, зам. директора УВР	Февраль
21.	Консультация: «Организация проектной деятельности. Основные направления работы».	Участие в проектах ОУ	Февраль
22.	Рабочая встреча :«Ошибки и неудачи, как с ними поступать, чем они могут быть полезны» («Что помогает одержать победу»)	Привлечение психолога, наставник	Март
23.	Консультация: «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио).	Овладение методиками различных форм контроля знаний	Март

24.	Мастер – класс: «Анализ результатов своей профессиональной деятельности»		Март
25.	Семинар-практикум: “Методика проведения внеклассных мероприятий ».	Зам. директора УВР, педагоги ОУ, наставник	Апрель
26.	Круглый стол: «Усвоение содержания материала через самостоятельную работу учеников».	Зам. директора УВР, педагоги ОУ, наставник	Апрель
27.	Участие в итоговом мероприятии ОУ	Методическая выставка достижений молодого учителя	Апрель
28.	Анкетирование наставляемого и наставника: удовлетворенность, результативность процесса наставничества	Зам. директора УВР, психолог	Май

