

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Образовательный центр № 2 г. Челябинска»

454030, г. Челябинск, ул. Скульптора Головницкого, д. 5, ИНН 7448193284,
КПП 744801001, maouoc2@mail.ru

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
протокол от 14 апреля 2021 г. № 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор Ю.А. Терин

Приказ от 16.04.2021 № 125-ОД



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МАОУ «ОЦ № 2 г. Челябинска»



ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Данная программа реализуется в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом требований правовых и нормативных актов субъектов Российской Федерации, положением о наставничестве МАОУ «ОЦ № 2 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»

Данная программа предполагает **форму наставничества «учитель – учитель»**. Это взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления.

Целью наставнической деятельности является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи реализации программы:

- создание необходимых материально-технических, кадровых, методических условий наставнической деятельности;
- выявление обучающихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации; привлечение желающих (обучающихся и педагогов школы) получать поддержку наставников; выявление и привлечение потенциальных наставников; формирование базы данных наставников и наставляемых;
- организация психолого-педагогического сопровождения участников программы наставничества;
- анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга;
- популяризация, продвижение программы наставничества в социуме, распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а **субъектами** – наставники, которые организуют наставническую деятельность, и сами наставляемые.

В настоящей программе применены следующие термины с соответствующими **определениями:**

куратор – заместитель директора, который отвечает за внедрение программы наставничества и организацию всех ее этапов;

методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

наставляемый – участник программы наставничества, 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;

наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым людям помощи и совета от более опытных и знающих людей, оказание поддержки в социализации и взрослении, формирование у них жизненных ценностей и позитивных установок;

форма наставничества – способ реализации программы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Форма наставничества данной программы «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы внутришкольного повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Среди основных **методов** взаимодействия наставника с молодым специалистом: анализ результатов своей профессиональной деятельности; синтез методики построения и организации результативного учебного процесса; творческое использование и обобщение передового педагогического опыта в своей деятельности.

Реализация программы наставничества опирается на следующие **принципы**:

- Принцип научности, предполагающий реализацию научно обоснованных и проверенных технологий.
- Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.
- Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.
- Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.
- Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; специалистов НКО и специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества; на ведомственном уровне

- Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем.
- Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.
- Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка.
- Принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
- Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития.
- Принцип равенства означает, что программа наставничества реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.
- Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставники 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.

Среди оцениваемых результатов:

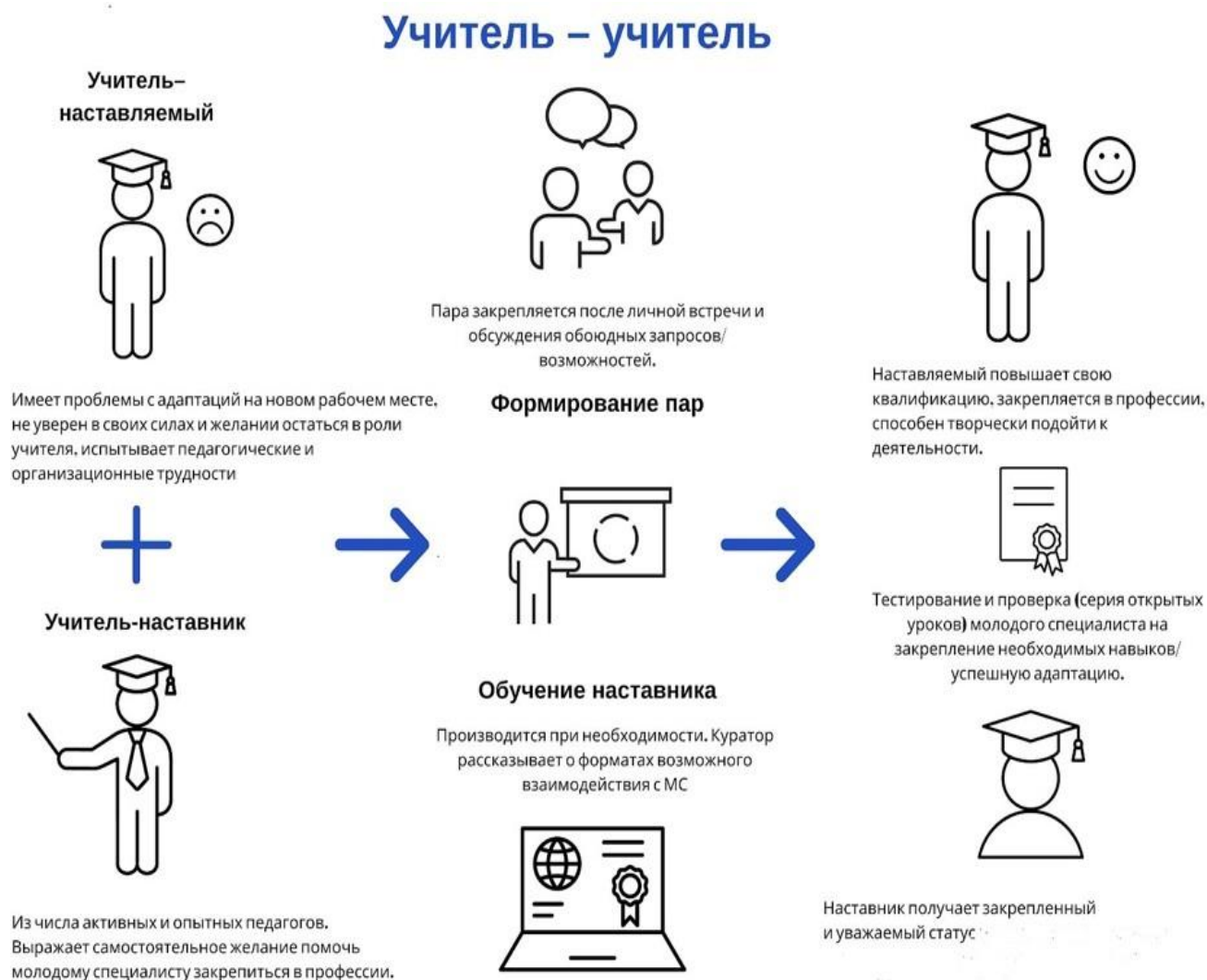
- успешная адаптация, активная социализация молодого специалиста в новом учебном коллективе;
- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности молодого специалиста;
- формирование активной гражданской позиции молодого специалиста;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов разных поколений;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого специалиста;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и педагога-наставника.

УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ, УПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММОЙ

Чтобы реализовать программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества. Это подразумевает:

- постановку реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
- взаимную заинтересованность сторон;
- административный контроль за процессом наставничества;
- наличие методики оценки результатов;
- обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.



ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- обеспечение нормативно-правового оформления программы;
- информирование коллектива и молодых специалистов о подготовке программы;
- сбор предварительных запросов педагогов, молодых специалистов;
- формирование команды единомышленников во главе с куратором;
- определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- определение заинтересованных в наставничестве внешних аудиторий в зависимости от выбранной формы наставничества, информирование внешних аудиторий через центральные медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;

2 этап. Формирование базы наставляемых:

- информирование педагогов, молодых специалистов о возможностях и целях программы наставничества;
- организация сбора данных о наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых к программе;
- включение собранных данных в систему мониторинга и оценки эффективности реализации программы.

3 этап. Формирование базы наставников:

- информирование педагогов и молодых специалистов о внедрении программы наставничества;
- сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и администрации школы;
- взаимодействие с целевыми внешними аудиториями на профильных мероприятиях с целью поиска потенциальных наставников;
- мотивация наставников.

4 этап. Отбор и обучение наставников:

- разработка критериев отбора наставников под собранные запросы;
- организация отбора и обучения наставников;
- привлечение психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;
- поиск ресурсов для организации обучения.

5 этап. Формирование наставнических пар / групп:

- разработка инструментов и организация встреч для формирования пар / групп;
- обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару / группу, продолжение поиска наставника;
- привлечение психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар / групп.

6 этап. Организация работы наставнических пар / групп:

- выбор формата взаимодействия для каждой пары / группы;
- анализ сильных / слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
- при необходимости предоставление наставникам методических рекомендаций / материалов по взаимодействию с наставляемым;
- организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы;
- сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния реализации программы наставничества на их показатели;
- разработка системы поощрения наставников;
- трансляция партнерам программы / медиа промежуточных результатов программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.

7 этап. Завершение наставничества:

- организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых;
- организация сбора обратной связи от наставляемых, наставников, куратора для мониторинга эффективности реализации программы наставничества;
- реализация системы поощрения наставников;
- организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших практик;
- формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;
- приглашение сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;
- популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

**План индивидуальной работы
с молодым специалистом (учителем) по адаптации к профессии**

ФИО молодого специалиста _____

ФИО педагога-наставника _____

Направления деятельности	Формы деятельности	Сроки
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых	Консультативная помощь по разработке рабочих программ по предметам, по составлению программ внеурочной деятельности	Сентябрь

тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания)	Совместная разработка образцов конспектов уроков (с учетом требований ФГОС).	Сентябрь-ноябрь
	Проверка умения составлять поурочные планы разных типов уроков.	1 раз в четверть (октябрь-май)
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями: <ul style="list-style-type: none"> • объем работы на уроке, • объем домашней работы, • соблюдение единых требований по ведению тетрадей, • разнообразие видов работ, • индивидуализация работы по развитию навыков чистописания, • соблюдение требований к оценке письменных работ. 	В течение года
	Контроль качества и частота проверки тетрадей	1 раз в полугодие
	Консультация «Ведение мониторинга УУД учащихся в урочной и внеурочной деятельности»	Октябрь
	Консультация по ведению электронного журнала	Сентябрь (далее – по необходимости)
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником	Не менее 1 урока в 2 недели
	Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей	Не менее 1 урока в Неделю (составляется график на каждую

		четверть).
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала; по систематизации дидактики и созданию электронного каталога	1 раз в полугодие
	Консультации по организации дистанционного обучения	В течение года
	Консультация по разработке и проведению комплексных диагностических работ	Октябрь
	Консультация «Эффективные приемы работы по формированию УУД младших школьников»	Ноябрь
	Консультации «Инновационные педагогические технологии как средство формирования УУД младших школьников» (2 – 3 год реализации программы)	2 полугодие
	Подготовка к декаде молодых специалистов (2 – 3 год реализации программы)	Декабрь
	Консультации «Организация работы с учащимися высоких учебных возможностей»	Февраль - март
	Консультация «Организация работы с учащимися с низкой учебной мотивацией»	1 полугодие
	Консультация по ведению и защите портфолио учащихся (как форме отслеживания личностных результатов)	Март
Контроль качества усвоения учащимися программного материала	Проведение контрольных и диагностических работ	В соответствии и с планом внутришкольного контроля
Диагностика	Анкетирование, беседы,	2 раза в год

затруднений	тестирование	
Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям		В течение учебного года

МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА, ОЦЕНКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Под мониторингом процесса реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

В проведении мониторинга важно учитывать то обстоятельство, что его организация должна носить системный характер, только так можно четко представлять, как в школе происходит процесс наставничества, происходят ли какие-либо изменения во взаимодействии наставников и наставляемых (группами наставляемых), определить динамику развития наставляемых, а также удовлетворенностью наставника своей деятельностью. Проведение мониторинга позволяет оперативно скорректировать работу, выявив имеющиеся проблемы.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Критерии оценки реализации программы наставничества:

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- доступ к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- формирование процедуры отчетности;
- составление плана мероприятий, регулярные встречи групп наставников для обсуждения возникающих проблем;
- обсуждения возникающих проблем;
- разработанность форм поощрения наставников, наставляемых;
- анализ деятельности наставников, дошедших до финала отношений с наставляемым и получивших значимые результаты в их развитии.

В основе мониторинга данной программы для ***мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов*** лежит методика Дональда Кирпатрика, которая позволяет проводить измерения, используя специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдения и др.). Применение методики дает возможность оценить не только количественные, но и качественные изменения реализации программы наставничества.

В своей методике Д. Кирпатрик предложил оценивать прогресс по четырем уровням:

- оценка реакции участника (оценка эмоциональной удовлетворенности);
- оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний;
- оценка изменения поведения;
- оценка результатов для организации.

Оценка реакции участника

Человек учится успешнее и с большей охотой, если испытывает положительные эмоции от обучения. Предполагается, что если обучающийся получает удовольствие от посещения какого-либо учебного занятия, то он лучше усваивает и воспринимает новый материал.

Чтобы оценить степень удовлетворенности наставляемого от наставничества, используются анкеты, которые предлагают заполнить сразу после завершения каждого из этапов взаимодействия с наставником и по окончании наставнических отношений.

Обычно вопросы отражают: информированность о наставничестве; время, место и условия проведения; полезность наставничества; возможность и готовность применять полученные знания в повседневной жизни. Ответы на вопросы позволяют получить информацию, которая помогает куратору накопить и проанализировать данные о качестве наставничества; выявить и понять причины удовлетворения или неудовлетворения от наставничества у наставляемого; влиять на наставничество и улучшать его; оценивать наставника. Необходимо иметь в виду, что анализ наставничества на промежуточном этапе чрезвычайно важен для коррекции неэффективных наставнических отношений.

Оценка полученных знаний

На этом этапе происходит оценка уровня приобретенных знаний и навыков. Наилучший способ оценки – тесты, применяемые в зависимости от направления поддержки и развития наставляемого. Имеет смысл давать один и тот же тест до начала наставнических отношений и после их завершения. Это позволит наглядно увидеть успехи наставляемого.

Оценка изменения поведения

На этом этапе основной акцент смещается в сторону вопроса: изменилось ли поведение наставляемого в процессе наставничества? Способ оценки результатов зависит от формы измерения. Если речь идет о профессиональных навыках, то изменения легко обнаруживаются путем простого наблюдения.

Несколько иной подход применяется, когда речь идет об использовании наставляемым полученных навыков. Для этого целесообразно использовать опросники или анкеты. Если в оценке участвует сам наставляемый и работающие с ним педагоги-наставники, это дает возможность получить всестороннюю и многомерную оценку достижений наставляемого.

Оценка результатов для организации

Наиболее сложный и трудоемкий этап, подразумевающий измерение охвата обучающихся программой наставничества, уровня достижений каждого наставляемого, динамики профессиональных достижений и др.

Оценка результатов важна для организации с позиций продолжения этой деятельности и определения ее места в процессе профессионального роста учителя.

Мониторинг и оценка реализации программы наставничества позволяют отследить негативные проявления и повысить эффективность реализуемой данной программы.