

СОГЛАСОВАНО
на заседании Педагогического Совета
протокол от 30 августа 2023 № 1



УТВЕРЖДЕНО
Приказ от 01.09.2023 № 275-од
Директор *М. А. Туманова* М.А. Туманова

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Вместе с тем сегодня в образовании наблюдается ситуация «кадрового голода», обусловленная старением педагогических кадров, снижением престижа профессии педагога.

Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, не только в производственной, но и в педагогической, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в образовательных организациях молодых специалистов.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации.

Основными категориями процесса наставничества является адаптация в трудовой производственной деятельности и личностно-профессиональное развитие специалиста.

Под *личностно-профессиональным развитием учителя* понимается как рост, становление, интеграция и реализация в профессиональном труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, но главное — это активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности.

Под *профессиональной адаптацией* понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

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.

Профессиональная помощь может потребоваться и педагогам, имеющим опыт работы в условиях освоения инновационных практик обучения и воспитания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми, вновь прибывшими педагогами и педагогами, нуждающимися в помощи в освоении новых для себя видов деятельности на уровне образовательной организации.

1.2. Принципы реализации программы

- **Инициатива и ответственность стажеров.** Стажер в полной мере – несет ответственность за свою мотивацию и работу над собственным развитием.

- **Личное участие и заинтересованность наставника в развитии стажера.** Наставник уделяет личное внимание стажеру, отслеживает его прогресс в личностно-профессиональном развитии.

- **Партнерские отношения наставника и стажера.** Наставник и стажер совместно разрабатывают план личностно-профессионального развития, контролируют и оценивают результаты его реализации.

- **Уважительные отношения наставника и стажера.** Взрослые и зрелые люди работают вместе, с пониманием относясь к границам и времени друг друга, принимают возможные различия во взглядах и выполняют взятые на себя договоренности.

- **Открытость новому и инновации.** Наставник и стажер могут не знать ответов на все вопросы и через инновационную деятельность и совместное творчество исследуют новые подходы.

- **Позитивное лидерское влияние.** В процессе совместной работы стажер и наставник реализуют инициативы, направленные на создание ценностей для образовательной организации и субъектов образовательных отношений в этой организации.

- **Доверие и конфиденциальность.** Наставник и стажер с пониманием относятся к получаемой информации и не передают ее третьим лицам без взаимного согласия.

1.3. Участники программы

Участниками программы являются наставники и наставляемые (стажеры) - молодые специалисты, педагоги, вновь поступившие на работу в образовательную организацию и/или осваивающие новые для себя виды деятельности.

Роль наставника: способствовать развитию стажера, используя свои знания, опыт, личный пример и ресурсы, и направляя его в процессе развития.

Роль стажера: прилагать все усилия для собственного личностно-профессионального развития по плану, согласованному с наставником, и использовать возможности и рекомендации, предоставляемые наставником и программой.

1.4. Цель и задачи программы наставничества

Ключевая цель программы – ускорение процессов адаптации и личностно-профессионального развития наставляемых (стажеров), подготовка их к решению текущих и будущих задач профессиональной деятельности, вызовам и карьерным переходам, помощь в достижении целей профессионального саморазвития.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим через освоение норм, требований и традиций школы с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через анкетирование, беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностно-профессионального уровня наставляемых, а также качества образования в школе.
- 4) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа реализации плана личностно-профессионального роста стажера.
- 5) Оценить результаты реализации программы и ее эффективность.

1.5. Срок реализации программы

Программа рассчитана на срок 1-3 года и предусматривает конкретизацию этапов и сроков ее реализации через составление индивидуального плана личностно-профессионального развития стажера на основе диагностики затруднений и запросов конкретного наставляемого.

1.6. Этапы и механизмы реализации программы

Этапы	Формы взаимодействия наставника и стажера
Аналитический	<i>Беседа /интервью</i> со стажером, знакомство с достижениями, оценка портфолио (при наличии), резюме, материалов личного дела-образование, курсы и пр.
	<i>Входная диагностика.</i> Выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений (через анкетирование, собеседование, изучение документов).
	<i>Совместная выработка общего терминологического и понятийного поля.</i> Совместное изучение регламентирующих наставничества документов (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве, понимание сущности и задач совместной деятельности).
	<i>Мотивация</i> стажера через представление достижений коллектива, знакомство с традициями и опытом коллектива.
Проектировочный	<i>Планирование.</i> Составление план личностно-профессионального развития стажера и путей совместных действий.
	<i>Совместное целеполагание.</i> Выработка целей и задач работы на текущий год.

	<i>Анализ</i> плана личностно-профессионального развития стажера на предмет достижимости целей через мероприятия плана: путем сопоставления поставленных целей и содержания плана.
Основной	<i>Координационная</i> деятельность наставника в процессе реализации плана личностно-профессионального развития стажера
	<i>Исполнительская</i> деятельность стажера по реализации плана личностно-профессионального развития: подготовка основных документов педагога (учебные программы, конспекты уроков, материалы к урокам и внеурочным мероприятиям и т.д.)
	<i>Текущая совместная деятельность наставника и стажера:</i> подготовка, проведение и посещение уроков, внеурочных и воспитательных занятий, их анализ. Совместное участие в деятельности педагогических сообществ (творческих лабораториях), методической работе. Самооценка действий своих стажером и оценка действий подопечного наставником, своевременная коррекция, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок, материалов конкурсных выступлений и т.д.
Контрольно-оценочный	<i>Итоговая диагностика:</i> контрольные посещения уроков, тестирование, анкетирование.
	<i>Отчет стажера</i> по результатам реализации плана личностно-профессионального развития через участие в выставке наработок педагогов, выступлений на заседании творческих лабораторий, методических семинаров и др.
	<i>Совместный анализ</i> результативности реализации

	<p>плана личностно-профессионального развития стажера путем сопоставления поставленных и достигнутых целей. <i>Рефлексия.</i></p>
--	---

Формы взаимодействия и оценка достигнутых результатов взаимодействия наставника и стажера конкретизируются в планах личностно-профессионального развития и средствах контроля их реализации в зависимости от выбранных стратегий взаимодействия наставника и стажера, их профессиональных и личностных предпочтений.

1.7. Кадровое обеспечение программы

Для реализации Программы привлекаются:

- директор школы и заместители директора МБОУ Школа № 3 г.о.Самара;
- педагоги –победители и лауреаты профессиональных конкурсов;
- наставники из числа наиболее опытных педагогов.

1.8. Ожидаемые результаты реализации программы

- ускорение процессов личностно-профессионального развития стажеров и освоения ими новых видов деятельности;
- сформированность у стажеров ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую они погружается при поддержке наставника;
 - устойчивая внутренняя мотивация сопровождаемого к деятельности;
 - компетентность стажера в деятельности, которую он осваивает;
 - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния стажеров;
 - сформированная уверенность у стажеров в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;

- качественный рост уровня обученности и улучшение поведения обучающихся в подшефных стажерам классах;
- сокращение числа конфликтов стажеров с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ стажеров: статей, выступлений, методических практик;
- качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг стажеров.