

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 143 имени Героя Советского Союза Тимошенко А.В.»
660125, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. им Н.Н. Урванцева, д. 26А,
телефон/факс: приёмная 8(391) 220-47-83, бухгалтерия 266-24-57
ИНН 2465038586, КПП 246501001, ОГРН 1022402478647
e-mail: s.a.savenko@mail.ru, buxg143@mail.ru

Утверждаю:
директор МАОУ СШ № 143
С.А. Савенко
Приказ № 426 от «31» августа 2022 г

Программа наставничества
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 143 имени Героя Советского Союза Тимошенко А.В.»
(МАОУ СШ № 143)

«Радость на ладошке»

*Я убедился, что, как бы человек успешно
не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом;
я сам учился у более старых педагогов...*
А. С. Макаренко

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и теоретически готовый к реализации своих знаний 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, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого специалиста в такой ситуации, у него могут возникнуть сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности специалиста. Профессиональная помощь нужна не только начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также оказывать методическую помощь в работе.

Требуется помощь и педагогам в овладении психолого- педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Поэтому

в учебном заведении необходимо создавать ситуацию успешности и психологического комфорта, для всех участников образовательного процесса. Чтобы специалист испытывал радость и удовольствие от своей деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества "Радость на ладошке", направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной самореализации в современных условиях, а также повышению его профессионального потенциала и уровня психологического комфорта.

Задачи программы:

- Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности, с целью закрепления их в образовательной организации;
- Выявлять склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов;
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- Оказывать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Осознавать необходимость совершенствования своих знаний и умений;
- Осознавать необходимость педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).
- Оценивать результаты программы и ее эффективность.

Ожидаемые результаты:

- Успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- Установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- Свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя ;
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- Осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту;
- 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.

Описание самой практики

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям,

ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

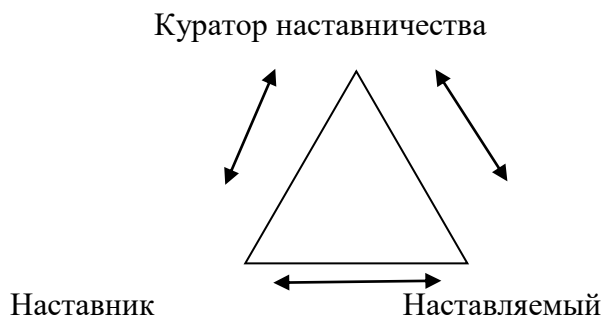
Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, на наш взгляд, трудно найти. Поэтому наша основная задача помочь не только молодому педагогу адаптироваться, но и найти взаимопонимание с наставником. Ведь как известно, совместными усилиями, с положительным настроем, комфортным самочувствием можно достигнуть «вершин» в творческой деятельности и получить радость от своей деятельности.

В этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Поэтому большой ключевой момент мы посвятили отбору наставников. Это педагоги, которые проработали в учебном заведении более 10 лет. Открытые для общения, знающие хорошо своё дело. Креативные, готовые сами идти в ногу со временем и «вести» за собой.

В нашей школе реализуется форма наставничества «учитель-учитель»: работа с начинающими педагогами и вновь принятыми специалистами, пришедшими из разных учебных заведений (с которыми педагогический коллектив ранее не был знаком).

Участники программы:



Информация об участниках:

№	ФИО педагогов	Характеристика	Дисциплина	Наставник
1	Яковлева Анастасия Викторовна	Молодой специалист	Английский/немецкий	Петренко Г.А.
2	Чоконова Гузаль Баишбековна	Молодой специалист	История/обществознание	Путенко О.Г.
3	Рязанова Виктория Сергеевна	Молодой специалист	География	Шляндина Т.А.
4	Ахаева Виктория Владимировна	Молодой специалист	Математика	Веремьева Е.Е.
5	Зубкова Полина Игоревна	Молодой специалист	Русский язык/литература	Чегодаева Г.А.

6	Андрияшина Надежда Вячеславовна	Адаптация на новом месте работы	Русский язык/литература	Эмрих С.В.
7	Лобанова Алена Витальевна	Молодой специалист	Начальные классы	Миронова И.Н.
8	Мартынова Кристина Анатольевна	Молодой специалист	Начальные классы	Кононова Л.В.
9	Слепцова Алина Андреевна	Молодой специалист	Начальные классы	Мокрищева С.В.

Наставник:

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый:

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Задачи наставляемого:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;
- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме;
- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

Куратор:

Работа куратора в нашем учебном заведении ведется по двум направлениям:

1. Формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

2. Формирование базы наставников.

Главная задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Процесс обучения наставников в нашем учебном заведении делится на два этапа – первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

1. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность. Такое обучение дает веру в себя как в наставника, уверенность перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на качество наставнических взаимоотношений и на общую продолжительность работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий.

2. Обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

Механизм управления Программой наставничества

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно:

- Информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);
- Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества;
- Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;
- Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

К условиям запуска Программы относится:

- Нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- Информирование коллектива о подготовке программы;
- Формирование команды, назначение куратора, для реализации программы;

- Определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- Разработка дорожной карты реализации наставничества, определение необходимых ресурсов, внутренних и внешних.

Программа наставничества "Радость на ладошке".

Программа «Радость на ладошке» направлена:

- на создание психологически безопасной и комфортной, успешной среды, для начинающего специалиста;
- оказание психологической поддержки при налаживании контактов с пед.коллективом и детским коллективом;
- консультационная поддержка педагогов по организации работы собственной педагогической деятельности.

Формы работы:

- тренинги
- релаксация
- арт-терапия
- танцевально-двигательная терапия
- кукло- терапия
- музыкотерапия
- сказкотерапия

Целевая группа: педагоги-наставники, педагоги- наставляемые, куратор наставничества.

Сроки реализации: 1 раз в 1-2месяца.

Продолжительность мероприятий: по 1,5- 2 часа.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

№п/п	Тема мероприятия	Участники	Организационная форма	Сроки	Задачи мероприятия
1.	Восточная сказка	Наставники, наставляемые	Тренинг- игра	сентябрь	Обучение педагогов навыкам самоанализа и саморегуляции. Знакомство наставников и наставляемых друг с другом
2.	Все в ваших руках.	Наставники, наставляемые	Групповой тренинг	октябрь	Формирование позитивных установок восприятия себя как личности. Знакомства с приемами психологической саморегуляции.
3.	Верь в себя.	наставляемые	Групповой тренинг	ноябрь	Снятие эмоционального напряжения наставляемых и наставников вовремя и после рабочего дня. Повышение уровня

					психолого-педагогической компетентности педагогов.
4.	Шаги к успеху.	Наставники, наставляемые	Групповой тренинг	декабрь	Снятие эмоционального напряжения, через игровые техники. Укрепление психологического здоровья педагогов-предметников и классных руководителей.
5.	Путь к успеху.	1,5-2	Групповой тренинг Педагогический клуб	март	Активизация и развитие потребности в самосовершенствовании у педагогов.
6.	Фестиваль успеха	1,5-2	Представление своего опыта (форма- по желанию)	май	Формировать у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности.

Срок реализации программы:

- I этап: Запуск программы, август 2022 года.
- II этап: Практическая реализация программы – сентябрь 2022 года – август 2024 года.
- III этап: Завершение программы – август 2024 года.

Показатели эффективности внедрения Программы:

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития, наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности;
- Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Риски реализации программы:

- 1.Формализованное неэффективное наставничество.
- 2.Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.
- 3.Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Алгоритм, этапы внедрения практики

Для реализации программы " Радость на ладошке" необходимо наличие следующих ресурсов:

- специалисты: педагог-психолог и педагоги (наставники и наставляемые);
- оборудованное помещение для работы с педагогами;
- диагностический и практический материал для работы с учителями (конспекты, сценарии, методики диагностики, бланки анкет).

Возможность тиражирования практики

Данная программа может найти свое применение в любых муниципальных образовательных учреждениях СШ и ДОУ, где есть начинающие педагоги и вновь прибывшие в конкретное образовательное учреждение специалисты.

Возможность масштабирования практики

В дальнейшем возможно использование программы" Радость на ладошке" в контексте "Учитель-ученик".