**Программа «Наставничество» в МОУ СОШ 44 г. Рыбинска.**

Методические материалы

Выполнила: Гарина Светлана Павловна

МОУ СОШ №44 г. Рыбинск

Рыбинск 2020

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Цели и задачи ……………………………………………… | 3 |
| 2.Ожидаемые результаты ……………………………………. | 3 |
| 3. Оцениваемые результаты: ………………………………… | 3 |
| 4. Форма наставничества «учитель – учитель» …………….. | 4 |
| 4.1 Портрет наставника………………………………………. | 4 |
| 4.2 Варианты взаимодействия ……………………………… | 5 |
| 5. Мотивирование наставников……………………………… | 6 |
| 6. Дорожная карта внедрения программы  наставничества в МОУ СОШ № 44………………………… | 9 |
| 7. Приложение -………………………………………………. | 11 |

**1.Цели и задачи**

**Цель : *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**

* способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
* ускорение процесса профессионального становления педагога;
* формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

**2.Ожидаемые результаты**

* 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.
* положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.
* Педагоги-наставляемые получат 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.

**3. Оцениваемые результаты:**

● повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

● рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

● качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефныхнаставляемым классах (группах);

● сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

● рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**4. Форма наставничества «учитель – учитель»**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**4.1 Портрет наставника**

* Опытный педагог (педагогический стаж не менее 5 лет), наличие 1 или высшей квалификационной категории, транслирование опыта на уровне организации или муниципальном или региональном уровне.

● Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше.

● Уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками.

● Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи.

● Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут

сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.

● Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.

● Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, философия и т. д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

● гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;

● критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову

мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения

других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;

● коммуникативными способностями – говорит о сложных вещах простым,

понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет

слушать и слышать собеседника;

● толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным

от собственных и даже неприемлемым для наставника;

● эмпатией – эмоционально отзывчив на переживание других, способен

к сочувствию;

● рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;

● эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную

активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой

саморегуляции.

**4.2 Варианты взаимодействия:**

● ***взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»,*** классический

вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых

профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и

закрепления на месте работы;

● ***взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»***, конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могунайти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»),сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитиюпедагогических талантов и инициатив;

**● *взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»*,** в рамках

которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

● ***взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»,*** в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

**5. Мотивирование наставников**

За участие в программе наставникам начисляются баллы, которые учитываются при распределении стимулирующей части.

***Процесс начисления баллов, а также выделение определенных активностей:***

• посещение мероприятия по развитию программы наставничества в организации

– 2 балла;

• посещение мероприятия по развитию программы наставничества вне

организации – 3 балла;

• посещение региональных мероприятий – 5 баллов;

• посещение федеральных мероприятий – 20 баллов;

• проведение трех успешных встреч с наставляемым – 5 баллов;

• получение развернутого положительного отзыва от наставляемого – 2 балла;

• регулярное ведение дневника наставника – 7 баллов;

• создание наставляемым собственного проекта или продукта под руководством

наставника – 15 баллов;

• публикация обобщённого опыта на сайте или в социальных сетях образовательной организации

или организации-партнера – 7 баллов;

• публикация в муниципальном или региональном СМИ – 10 баллов;

• проведение наставником консультации для других наставников (в том числе

с использованием системы электронного и дистанционного образования) –

8 баллов;

• проведение наставником полноценного тренинга для других наставников –

12 баллов.

В конце каждого цикла программы наставничества составляются рейтинги на основе

накопленных наставником и наставляемыми баллов. Подобные рейтинги позволяют определить «победителей», которые получают дополнительные поощрения на финальном мероприятии. Если наставник решает принять участие в новом цикле программы, его баллы, достижения и полученный уровень не сгорают, а закрепляются за наставником.

Куратор устанавливает индивидуальные для образовательной

организации и выбранных форм наставничества правила перехода по трем уровням иерархии (– Начальный, Золотой, Платиновый), но сохраняющие

нижеуказанную логику ценности достижений.

**Уровень 1. Начальный уровень («Молодой наставник»).** Даёт право на получение стимулирующей части в размере 10 % от должностного оклада.

Необходимые достижения для получения уровня в течение года:

• завершена одна программа наставничества;

• процент посещаемости встреч – 70%;

• процент положительных отзывов от наставляемого – 70%;

• посещено два внешних мероприятия (выставка, лекция, концерт, вебинар, урок, фильм и т. д.);

• получено 15 дополнительных баллов.

**Уровень 2. Золотой уровень («Продвинутый наставник»).** Даёт право на получение стимулирующей части в размере 15 % от должностного оклада.

Необходимые достижения

для получения уровня:

• завершены три программы наставничества в течение последних 2 лет;

• процент посещаемости встреч – 80%;

• процент положительных отзывов от наставляемых – 85%;

• посещено пять внешних мероприятий;

• успешно представлены два проекта с наставляемыми;

• один из наставляемых стал наставником в личном цикле программы;

• создан и размещен на сайте организации один успешный кейс;

• получено 40 дополнительных баллов.

**Уровень 3. Платиновый уровень («Мастер-наставник»).** Даёт право на получение стимулирующей части в размере 20 % от должностного оклада.

Необходимые достижения для получения уровня:

• завершены восемь программ наставничества в течение последних 5 лет;

• процент посещаемости встреч – 90%;

• процент положительных отзывов от наставляемых – 90%;

• посещено десять внешних мероприятий;

• успешно представлены пять проектов с наставляемыми;

• трое наставляемых стали наставниками в личном цикле программы;

• созданы и опубликованы на сайте организации три успешных кейса;

• проведены две консультации или тренинга для будущих наставников;

• посещено одно федеральное мероприятие для наставников;

• получено 100 дополнительных баллов.

**6. Дорожная карта внедрения программы наставничества в МОУ СОШ № 44**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Название этапа |  | цель | Форма проведения | Ответственные и привлекаемые к организации этапа |
| Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества | Май-август 2020 | Информирование коллектива о возможности принять участие в программе наставничества Мотивация участников. Выявление желающих участвовать в программе  Разработка анкет и документации. | Педсовет, семинар | Куратор, психолог |
| Этап 2. Формирование базы наставляемых | Август- сентябрь | Прохождение анкетирования. Выявление образовательных дефицитов и степени эмоционального выгорания. Прохождение педагогической диагностики МС. | Тренинг, совещание | Куратор, психолог |
| Этап 3. Формирование базы наставников | Август- сентябрь | Сбор резюме наставников. Анкетирование на уровень эмоционального выгорания.  Установление областей в которых наставники могут ликвидировать образовательные дефициты наставляемых | Сбор резюме и анкетирование | Куратор – психолог.  Секретарь образовательной организации  Специалисты ИРО |
| Этап 4. Отбор и обучение наставников | Август-сентябрь | Прохождение курсов или тренингов наставников ( не менее 4 встреч) | Тренинг, семинар | Куратор, курсы кпк, специалисты ИРО |
| Этап 5. Формирование наставнических пар | Сентябрь- | Технология Mentor Match.  встреча наставников и наставляемых | тренинг | Куратор, |
| Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества | Сентябрь.  - май | встреча-знакомство; | встреча | Куратор, наставник |
|  | сентябрь | • пробная рабочая встреча; | встреча | Куратор наставник |
|  | сентябрь | • встреча- планирование; | встреча | Куратор наставник |
|  |  | комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной  связи; | встреча | Наставник, наставляемый |
|  |  | итоговая встреча. | встреча | Куратор, наставник, наставляемый |
| Этап 7. Завершение программы наставничества | Декабрь- май | Презентация ключевого результата своего взаимодействия. групповая рефлексия, обмен опытом,  обсуждение успехов друг друга и (по возможности) возникших  проблем. | Финальное мероприятие  Сайт, стендовый доклад, ярмарка, дневники взаимодействия | Купатор  Наставник наставляемый  (все участники программы) |