

Программа развития наставничества в МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска» 2022-2025 г.

1. Общие положения

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что выпускник ВУЗа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых условиях практической деятельности.

Наставничество – один из наиболее эффективных способов профессиональной адаптации.

Профессиональная адаптация – процесс приспособления человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованного выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, развитию профессиональной компетентности.

Наставник – учитель высшей категории, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

2. Цели организации деятельности наставников

1. Оказание индивидуальной помощи, поддержки молодым учителям в профессиональной адаптации в условиях реальной трудовой деятельности.
2. Повышение квалификации, профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченности, следование общим целям и интересам школы.
3. Развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами – учителями; отношений, которые способствуют эффективному оказанию помощи в педагогической практике школы.
4. Формирование в школе такой категории учителей, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов, что является значимым признаком самообучающейся организации, то есть такой школы, в которой сами члены коллектива «растят» свои педагогические кадры.

3. Функции, содержание деятельности наставников

- 1) Организация работы наставника с молодыми специалистами осуществляется в 3 этапа:

Прогностический: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

2) Наставник оказывает методическую помощь, поддержку в решении следующих практических вопросов:

- ✓ написание рабочих программ по предметам и элективным курсам, планов индивидуальной научно-методической работы;
- ✓ в овладении современными педагогическими технологиями, которые активно реализуются в МАОУ СОШ 104;
- ✓ в подготовке, разработке учебных занятий, написании конспектов в соответствии с современными требованиями;
- ✓ в организации работы с детьми, требующими педагогической поддержки и одаренными учащимися;
- ✓ в вопросах ведения документации
 - журналов
 - диагностических материалов
 - зачетных материалов
 - дневника профессионального роста учителя.

3) Формы организации работы наставников с молодыми специалистами:

3.1. **Индивидуальная работа.** Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому учителю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре наставник – подопечный. На индивидуальных консультациях общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых специалистов.

3.2. **Взаимопосещение уроков** с последующим их подробным анализом:

- Уроки наставника для подопечных
- Уроки молодых учителей в присутствии наставника.

3.3. **«Круглый стол».** Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Выбирается одна, наиболее общая проблема профессиональной адаптации учителя, которая и ставится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организация эффективного взаимодействия с родителями, о конкретных технологиях и т.д.

- 3.4. **День Молодого Учителя** – это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабах всей школы. Каждому из молодых учителей предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

4. Организационные вопросы

1. Определение возможных наставников на конкретный период (1 год) осуществляется следующим образом:
 - a. Заместитель директора (1 зам, завуч по НМО) проводит собеседование, анкетирование молодых специалистов с целью получения информации о запросах, пожеланиях по определению конкретных наставников и формах работы.
 - b. Рассмотрение кандидатур на роль наставника осуществляется на заседаниях кафедр и кафедрального совета.
 - c. Список наставников утверждается на административном совете и приказом директора по школе (май, август).
 - d. За планирование и консультации по организации работы наставников отвечает завуч по НМО, 1 зам. директора, зам. директора по ведущим вопросам....
2. При организации работы наставников необходимо выполнение следующих требований:
 - наставничество эффективно при условии, если эта работа ведется планомерно, системно и систематически;
 - необходимо выбирать, планировать определенную проблему и доводить её решение до позитивного результата;
 - встречи наставника и молодого коллеги осуществляются не менее 1 раза в неделю, продолжительностью 1-2 часа, это могут быть индивидуальные консультации, посещение и разбор урока.

5. Материальное и моральное стимулирование деятельности наставников

1. Ежемесячная стимулирующая оплата труда наставника 10-15% от ставки учителя.
2. В случае выполнения всех требований перечисленных в разделах 2 и 3 наставник поощряется:
 - Приказом по школе
 - Премией;
 - Приказ с занесением в трудовую книжку

Приложения:

1. Анкета для педагога наставника
2. Анкета для молодого специалиста
3. Модели педагогического общения
4. План работы педагога – наставника

АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?
2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении?
3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?
4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: *проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник; инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, учитель?*
5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока?
6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?
7. Обладаете ли Вы даром сочувствия?
8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые вас больше всего раздражают в человеке.
9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов - это тот минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?
2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога- наставника?
3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?
5. Выразите в % возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление .
6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?
7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: *сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность ,уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы требовательность, внимательность,..* (список можно продолжить)?
8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
9. Кто из членов педагогического коллектива школы оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

План работы педагога-наставника

(Ф. И. О.)

по оказанию помощи в профессиональной адаптации учителю

(Ф. И. О.)

на период с _____ по _____ г.

Цель: _____

Характер профессиональных трудностей	Задачи деятельности наставника	Этапы и основные направления работы		Формы и методы работы	Результат работы наставника
		...год	... год		
Итог работы наставника: самоанализ					

В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным,
- цель и задачи профессионального взаимодействия,
- этапы работы,
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки,
- промежуточный и конечный результаты работы.

Модели педагогического общения

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Владение эмпатией и рефлексией является неременным условием продуктивности общения, важнейшим показателем овладения техникой общения. Считается, что низкий уровень развития эмпатии и рефлексии является одной из главных причин непродуктивной стандартизации поведения учителя, лежащий внутри самой личности. Эти внутренние причины в конечном итоге определяют успех или неуспех в деятельности конкретного учителя.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям Педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с молодыми учителями можно выделить умения:

- управлять поведением,
- адекватно моделировать личности других субъектов общения,
- «подать себя в общении» и т. п.

Говоря о педагогическом общении наставников и их подопечных, необходимо остановиться на понимании его как деятельности, включающей характерные для коммуникации признаки: возникновение взаимоотношений, взаимодействие субъектов, их взаимовлияние, имеющиеся специфические черты, определяемые профессиональными задачами и целями, конкретной ситуацией педагогического процесса.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми учителями, к котором должен стремиться педагог- наставник, можно считать следующие:

- *Общение-коррекция.* Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуаций, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

- *Общение-поддержка.* Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств как эмпатия, такт, чуткость и др.

- *Общение - снятие психологических барьеров* предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне,

наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

Как правильно организовать общение с молодыми педагогами?

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!».
2. Не угрожать. Любая угроза - это признак слабости. Угроза со стороны наставника - это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...», - подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.
3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» - эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.
4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру....»).
5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» - эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют таким образом самолюбие молодого педагога.
6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.
7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе

этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» - данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» - такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.