

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза
Николая Степановича Доровского с. Подбельск
муниципального района Похвистневский Самарской области
(ГБОУ СОШ им. Н.С. Доровского с. Подбельск)

Утверждена
приказом № 71-од от 06.09.2022 года
и.о. директора школы
_____ А.А. Сидоренко

Программа наставничества модель «Учитель – учитель»

Составили:
Волгина Г.И., тренер-преподаватель
Бондарь В.В., старший методист

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей 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 слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Новые требования к педагогу предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе ДЮСШ – СП ГБОУ СОШ им. Н.С. Доровского с.Подбельск в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным среднего и профессионального образования, в целях организации национальных проектов.

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей тренера-преподавателя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого тренера-преподавателя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа актуальна для нашей организации так, как в детско-юношеской спортивной школе начали работать молодые специалисты.

Программа призвана не только помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации, но и дать им импульс для постоянного самосовершенствования.

Срок реализации программы: 3 года.

Данная программа рассчитана на три года – в течение первого года ведущая роль отдается педагогу-наставнику, второй год характеризует совместная деятельность наставника и молодого специалиста, в третий год на первое место выходит самостоятельная деятельность молодого специалиста.

Цель: Сформировать профессиональные умения и навыки для успешного применения на практике.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего тренера-преподавателя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений,

достижений.

5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого тренера-преподавателя.
6. Повышать продуктивность работы педагогов и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

Ожидаемые результаты

для молодого педагога:

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в ДЮСШ – СП ГБОУ СОШ им. Н.С. Доровского с. Подбельск м.р. Похвистневский.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы

работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение учебно-тренировочных занятий, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др).

Деятельность наставника

1- й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2- й этап – основной (совместная работа). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого тренера-преподавателя, помогает выстроить ему собственную программу

самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Показателями и критериями оценки результативности наставничества будет успешная аттестация на 1 категорию молодого специалиста через три года. Промежуточные результаты работы молодого специалиста будут рассматриваться на тренерском совете в конце каждого учебного года по результатам отчета наставника.

Организация работы по программе:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель куратор программы.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить в конце каждого полугодия по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме.

Итоговый контроль будет происходить в конце учебного года путем рефлексивного самоанализа наставляемых и наставника.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставника 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 - 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 и профессии.

Использованные источники

1. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, Министерство просвещения Российской Федерации, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», 2019г., 232с.
2. Национальный ресурсный центр «Ментори», [электронный ресурс] <https://www.mentori.ru/new>

*1 этап (1 год работы) 2021-2022 учебный год.
Адаптационная работа наставника и молодого специалиста.*

П Л А Н Р А Б О Т Ы
Наставник: Волгина Галина Ивановна
с молодыми специалистами
Юсуповой Лилией Раисовной,
Фроловым Андреем Ивановичем
на период с 11.01.2022 по 31.08.2022 год

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма отчетности
1.	- Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по виду спорта; - Проведение инструктажа по заполнению электронного журнала в системе ГИС (АСУ РСО).	январь	Календарно-тематическое планирование. Памятка по заполнению журнала.
2.	- Выбор темы по самообразованию; - Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов;	февраль	Список учебно-дидактического материала.
3.	- Участие в заседании тренерского совета; - Знакомство с методикой подготовки учащихся к соревнованиям, конкурсам, олимпиадам по виду спорта. - Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета. - Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию.	март	Выработка рекомендаций. Список литературы.
4.	- Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с обучающимися. (мероприятия, праздники) - Анализ работы за первый квартал.	апрель	Выработка рекомендаций.
5.	Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.	Май- август	Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе.

6.	Совместная разработка системы занятий по теме или отдельного занятия, консультации по волнующим вопросам с наставником, администрацией, посещение занятий опытных тренеров-преподавателей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой.	в течение года	
----	---	----------------	--

**II этап (2 год работы) 2022-2023 учебный год.
Совместная работа наставника и молодого специалиста.**

П Л А Н
индивидуального наставничества
с молодыми специалистами
Наставник тренер-преподаватель: Волгина Галина Ивановна
Наставляемые тренеры-преподаватели:
Юсупова Лилия Раисовна;
Фролов Андрей Иванович
на период с 01.09.2022 по 31.05.2023 год

№ п/п	Мероприятия	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Срок исполнения
1.	Помощь в составлении календарно-тематического планирования по виду спорта	Календарно- тематическое планирование	сентябрь
	Изучение нормативно-правовой базы.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы	сентябрь
2.	Ведение документации. Инструктаж по заполнению электронного журнала в системе ГИС (АСУ РСО)	Памятка по заполнению журнала	сентябрь в течение года
3.	Курсы повышения квалификации в рамках тренерской работы	Удостоверение, сертификат о прохождении	в течении года
4.	Посещение с наставником мастер-классов и открытых учебно-тренировочных занятий у тренеров-преподавателей ДЮСШ. Организация работы педмастерской по проектированию занятия с использованием конкретных технологий обучения	Приказы об участии мастер-классов, анализ и самоанализ учебно-тренировочного занятия.	в течении года
5.	Корректировка учебно-дидактических материалов. Работа с сайтами	Список учебно- дидактического материала. Консультация	октябрь в течении года
6.	Участие в конкурсах, вебинарах, конференциях	Сертификат об участие	в течение года
7.	Помощь в составлении листа оценивания результативности качества работы (эффективность труда)	Портфолио по эффективности наставников	Сентябрь-декабрь

8.	Помощь в подготовки учащихся к соревнованиям, конкурсам, олимпиадам по виду спорта. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета.	Консультация Список литературы	в течение года
9.	Корректировка учебного плана	учебный план	в течение года
10.	Корректировка учебной программы на 2023-2024 учебный год	Программа на 2023-2024 учебный год	май
11.	Рефлексия по итогам работы года	Отчет тренера-преподавателя – наставника о работе с молодыми специалистами Отчет наставляемых о работе с наставником	май

III этап (3 год работы) 2023-2024 учебный год.

Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися).

П Л А Н

**индивидуального наставничества
с молодыми специалистами**

Наставник тренер-преподаватель: Волгина Галина Ивановна

Наставляемые тренеры-преподаватели:

Юсупова Лилия Раисовна;

Фролов Андрей Иванович

на период с 01.09.2022 по 31.05.2023 год

№ п/ п	Мероприятия	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Срок исполнения
1.	Составление календарно-тематического планирования по виду спорта	Календарно- тематическое планирование	сентябрь
2.	Изучение нормативно-правовой базы.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы	Сентябрь В течении года
3.	Курсы повышения квалификации в рамках тренерской работы	Удостоверение, сертификат о прохождении	в течении года
4.	Работа с сайтами (страничкой педагога)	Консультация	В течение года
5.	Проведение открытых занятий (обмен опытом)	Помощь в подготовке материалов. Мозговой штурм.	По графику
6.	Создание портфолио для прохождения аттестации на категорию	Накопление и систематизирование материала	<i>В процессе работы....</i>
7.	Помощь в составлении листа оценивания результативности качества работы (эффективность труда)	Портфолио по эффективности наставников	Сентябрь-декабрь
8.	Участие в профессиональных конкурсах	Своевременное информирование о мероприятиях, Помощь в подготовке материалов конкурса	В течение года По графику
9.	Корректировка учебного плана	учебный план	в течение года

10.	Корректировка учебной программы на 2023-2024 учебный год	Программа на 2023-2024 учебный год	май
11.	Рефлексия по итогам работы года	Отчет тренера-преподавателя – наставника о работе с молодыми специалистами Отчет наставляемых о работе с наставником	май

Ценности наставничества

1.1. Манифест наставника

Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

*Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического)
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации)
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

1.2. Кодекс наставника

Не осуждаю, а предлагаю решение

Не критикую, а изучаю ситуацию

Не обвиняю, а поддерживаю

Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому

Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге

Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией

Не утверждаю, а советуюсь

Не отрываюсь от практики

Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе,

наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу

Не разглашаю внутреннюю информацию

Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед вашим наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых ребенок / подросток чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Помните, что вы должны являться позитивным примером для подражания, другом, советником, защитником вашего наставляемого!

1.3. Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Они поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Они дают представление о перспективах подростка, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни и собственной карьере
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Они предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточив внимание на поведении наставляемого, но никогда не на его/ее характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, «раскладывают по полочкам»: что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники равнодушны	Наставник интересуется успехами наставляемого в школе, в планировании карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Они пользуются уважением в своих организациях и в обществе

1.4. Качества успешных наставников:

-желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;

-уважение к личности, ее способностям и праву делать свой 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 кого-то, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны 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 того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;

-умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным восприятием реальных и 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, стиль, 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 «за» и «против»;
- коммуникативными способностями – говорит простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, 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. Но чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически воспитанными подростками, которые могут манипулировать этим для реализации собственных целей, противоречащих изначально обговоренным;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку) и предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с тремя альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе и выбери один из вариантов:

Совсем не подходит

Бывает, но изредка

Часто бывает

Стимуляция – 10 утверждений:

Я не чувствую в себе уверенности.

Из-за пустяков я краснею.

Мой сон беспокоен.

Я легко впадаю в уныние.

Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.

Меня пугают трудности.

Я люблю копаться в своих недостатках.

Меня легко убедить.

Я мнительный.

Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана.

Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает».

Подсчет результатов

состояние часто присуще -2 балла, бывает, но изредка - 1 балл, совсем не бывает – 0 баллов
0-7 баллов – тревожность отсутствует;

8-14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня;

15-20 баллов – высокая тревожность