

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Министерство образования Омской области  бюджетное профессиональное образовательное учреждение  Омской области  «Омский педагогический колледж №1»  **Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»** |  |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**(для педагогических работников)**

**«Снова в строю»**

**Направление**: программа профессионального роста педагога, приступившего к работе после длительного перерыва в профессиональной деятельности

**Форма наставничества:** педагог – педагог

**Ролевая модель:** «лидер педагогического сообщества – педагог»

Программа наставничества «Снова в строю» разработана в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г.№ 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», Методические рекомендации по разработке и внедрению системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред.от 20 августа 2021 года); распоряжением Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года»; на основании приказа Министерства образования Омской области от 06.05.2022 года № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области».

Разработчик: Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«Снова в строю»**

по сопровождению педагогических работников,

приступивших к работе после длительного перерыва в профессиональной деятельности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Компоненты программы наставничества** | **Рекомендации по содержанию раздела** |
| **1.** | **Пояснительная записка** | |
| 1.1. | Актуальность разработки программы наставничества | **1.Описание общей ситуации в контексте программы наставничества**  Различные причины могут привести к тому, что педагог долгое время не работает по профессии. К этим причинам можно отнести:   * Отпуск по уходу за ребенком от 1,5 до 6 лет. Часто бывает так, что женщина находится в декретном отпуске до 3 лет, затем берет новый декретный отпуск. Поэтому она не может работать в образовательной организации 6 лет, находясь в штатном расписании. * Педагогики уходят в репетиторство. Но ситуация с пандемией вынудила многие частные центры приостановить свою деятельность, серьезно возросла конкуренция и упала платёжеспособность населения, люди не могут платить за занятия, как раньше. Поэтому вчерашние учителя-репетиторы возвращаются в школу. * Профессиональное выгорание, заставляет педагога задуматься об уходе из профессии. Известны ситуации, когда учителя русского языка и литературы становились писателями, а учителя математики выучились на бухгалтеров и тоже уходили из профессии. Но через несколько лет они решили вернуться в школу.   **2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации**  Государственная политика в системе образования сломала стереотипы прошлых лет, когда профессия педагога была обесценена в системе рыночных отношений как низкооплачиваемая и противопоставлялась обществу. В настоящее время государство уделяет значительное внимание обеспечению социальных гарантий педагогов, грантовой поддержке, развитию конкурсного движения, системы наставничества, совершенствованию индивидуально-дифференцированного подхода к профессиональному развитию и др.  Все эти мероприятия направлены на приток и закрепление в образовательных организациях не только молодых специалистов, но и возращение высокопрофессиональных кадров, прервавших педагогическую деятельность.  **3. Современное состояние развития сопровождения педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва в профессиональной деятельности в ОО, в отношении которых осуществляется наставничество**  В настоящее время педагогический коллектив состоит из ХХ человек, из которых Х преподавателя, из которых ХХ преподаватели, приступившие к профессиональной деятельности после длительного перерыва.  В ОО «\_\_\_\_\_» в 2022 года введено в действие Положение о наставничестве педагогических работников; разработаны методические указания по определения уровня форсированности профессиональных компетенций педагогических работников, подготовлен планов реализации мероприятий программ наставнической деятельности преподавателей, формы отчета для преподавателей, о выполнении плана мероприятий за учебный год; осуществлен анализ кадрового состава, сформированы группы наставников и наставляемых. |
| 1.2. | Цель программы | Программа наставничества «Снова в строю» является важным механизмом возвращения педагога к совей профессии, оценка собственной профессиональной деятельности, изучение удовлетворенности различными составляющими труда  **Цель программы** – разработка комплекса мероприятий для выявления и устранения профессиональных затруднений у педагогов, вернувшихся в профессию с целью повышения качества педагогической деятельности и проектирования дальнейших шагов профессионального развития. |
| 1.3. | Задачи программы | 1. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их устранению. 2. Обеспечить постепенное вовлечение вновь прибывших педагогов во все сферы жизни образовательного учреждения. 3. Включить педагога в самообразовательную и исследовательскую деятельность. 4. Способствовать формированию творческой индивидуальности педагога, вернувшегося в профессию. 5. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям. 6. Создать условия для профессиональной адаптации. |
| 1.4. | Взаимосвязь с другими документами организации  или  Нормативно-правовая база программы | 1. Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в Омской области. 2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г.№ 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями от 7 октября 2020 г. и 20 августа 2021 г.) 3. Распоряжение Министерства образования Омской области  от 18 июня 2020 года № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года» 4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. 5. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях. 6. Приказ Министерства образования Омской области от 06.05.2022 года № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области» 7. Программа развития образовательной организации. 8. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации». 9. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации. 10. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации. 11. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.   12…… |
| 1.5. | Срок реализации программы | Срок реализации программы наставничества «Снова в строю» 1 год (в течение учебного угода). |
| 1.6. | Формы, модели и стили наставничества | Для осуществления программы наставничества «Снова в строю» используется форма «**педагог – педагог**».  Главное направление наставнической деятельности – **профессиональная социализация наставляемого.** Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность и неповторимость личности педагога.  Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение педагога с перерывом в профессиональной деятельности в функции, связанные с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке к прохождению итоговой аттестации обучающихся.  ***Выбор ролевого поведения*** в наставнической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей педагога, приступившие к работе после длительного перерыва. Возможны следующие ролевые модели взаимодействия:   * лидер педагогического сообщества – педагог; * опытный предметник – неопытный предметник   Взаимодействие «**лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения**».  Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.).  Взаимодействие «**опытный предметник – неопытный предметник**»  В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научнометодические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи экзаменов.  ***Модель взаимодействия наставничества***:  **1. Традиционная модель наставничества или наставничество «один на один»** - наставник более опытный педагог работает с педагогом для его профессионального роста.  В центре профессиональное развитие педагога. Наставник передает знания, свой педагогический опыт, оказывает методическую помощь, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха.  Педагог- наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. Наставляемый педагог быстрее осваивает новые функции, роли, ценности и традиции.  2. **Партнерское наставничество ("равный - равному")**  Наставником является педагог, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым не обладает партнер.  **3. Ситуационное наставничество** подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.  Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Вместе с тем, нельзя упускать из виду, что наставник, по определению занимающий более высокое положение, и его подопечный могут испытывать трудности в налаживании взаимоотношений из-за различий в статусе и принадлежности к разным поколениям. Кроме того, нередко наставники воспринимают подопечного как конкурента, если речь идет о карьерном развитии.  ***Характеристика стилей наставничества***  **Инструктирующий стиль наставничества.**Лидерство путем приказа.  Отличительные особенности: четкие инструкции и плотный контроль.  Это стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. При этом он не объясняет, почему необходимо делать именно так, а не иначе — у наставника есть готовый правильный ответ.  **Убеждающий стиль наставничества.**Лидерство путем транслирования идей.  Отличительные особенности: поддержка и мотивация, четкие инструкции и плотный контроль.  Это стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. Но при этом (в отличии от инструктирующего стиля) он объясняет, почему необходимо делать именно так, а не иначе — у наставника есть готовый правильный ответ, он в этом убежден и пытается убедить в этом своего наставляемого.  **Поддерживающий стиль наставничества.** Лидерство путём участия в организации процесса работы.  Отличительные особенности: вовлечение в обсуждение задачи, поддержка и мотивация  Это стиль, при котором наставник участвует в процессе принятия решений, но решения принимаются в большей степени наставляемыми. Наставник просто ставит перед обучаемым вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать. Используются развивающие вопросы: «Как ты думаешь, что следует сделать, чтобы…?», «Как ты считаешь, в чем состоит преимущество…?», и т.п. Обучаемый сам находит ответы на вопросы, а его решение становится более осознанным. Наставник осуществляет поддержку процесса принятия решения.  **Делегирующий стиль наставничества.**Лидерство путем передачи полномочий.  Отличительные особенности: общее описание задачи  Это стиль, при котором наставник передает полномочия, права и ответственность наставляемым, но при этом не бездействует. Он наблюдает, отслеживает, завершает. Наставляемый находится на высоком уровне мотивации и уверен в себе.  Отбор наставника и его подопечного проводится по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.  Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития.  Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения. Практика показывает, что программы развития сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию молодых специалистов в образовательных организация. |
| 2 | ***Содержание программы*** | |
| 2.1. | Основные участники программы | **Участники Программы наставничества «Снова в строю»: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.**  Куратор – заместитель директора по научно-методической работе, который создает необходимые условия по осуществлению наставничества в колледже и осуществляет контроль за реализацией программы наставничества.  Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.  **Функции наставника**  1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:   * диагностика образовательных дефицитов сопровождаемого; * создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым; * мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка; * формирование у сопровождаемого установки на преодоление образовательного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности; * помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент (управление временем); * оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности; * организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого; * демонстрация образцов деятельности, поведения, отвечающим требованиям должностной характеристики; * совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.   2. Обучение:   * информирование; * демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, педагогических технологий; * консультирование; * контроль и оценивание результатов учебной деятельности.   3. Медиация:   * диагностика межличностных отношений в коллективе; * выявление проблемных и конфликтных ситуаций; * посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, интернет-партнеров, социальных партнеров).   4. Самообразование:   * самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов; * проектирование программы и плана самообразования с выявленными образовательными дефицитами; * овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.   **Наставник** – опытный преподаватель, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог.  **Наставляемые** – преподаватели, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности. |
| 2.2 | Механизм управления программой наставничества | **Управление программой** наставничества «Снова в строю» осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.  **Этапы процесса:**  1.Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах.  2.Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором вместе с преподавателем-наставником.  3.Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений начинающего преподавателя в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как его образовательные потребности, как перспективы его профессионального развития. Самооценка осуществляется на основе сравнения профессиональных компетенций преподавателя с трудовыми функциями и профессиональными обязанностями.  Профессиональные компетенции оцениваются по всем стандартным позициям трудовых функций. По результатам опроса определяются не только образовательные запросы специалиста, но и предпочтительные формы обучения.  4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого.  Составление индивидуального плана работы преподавателя-наставника с преподавателем-наставляемым. Каждый наставник определяет направления в своем плане работы с наставляемым:  - ознакомление с требованиями к ведению документации;  - освоение рабочих программ (УД, МДК, УП, ПП) и фонда оценочных средств;  - освоение образовательных технологий;  - непрерывное образование.  5. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы преподавателя- наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с сотрудниками колледжа, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений преподавателей и в целом колледжа, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др.  6. Проверка уровня сформированности профессиональных компетентностей преподавателей.  7. Награждение и поощрение наставников за активную работу.  Руководителю программы наставничества «Снова в строю» необходимо:   * формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых; * отбирать наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы; * разработать пакет оценочных материалов для отбора наставников; * разработать (совместно с наставником) индивидуальный план осуществления наставничества; * организовывать работу наставнических пар или групп; * создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником; * анализировать и распространять положительный опыт наставничества в колледже; * проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта; * составлять график встреч для обсуждения промежуточных результатов; * организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; * проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников; * составлять отчет о реализации программы наставничества.   **Способы отбора наставников и наставляемых**  Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Кандидатура наставника утверждается на заседании методического объединения преподавателей.  **Основные критерием отбора наставников**  В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке. Наставник обладает теоретико-методологическими и научно-практическими основами. Наставник должен иметь личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми).  Наставник должен обладать следующими личностными качествами:   * устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям; * содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый; * открытость, общительность, коммуникабельность; * лидерские качества; * настойчивость, нацеленность на результат; * терпение и толерантность; * соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры; * склонность к постоянному саморазвитию; * отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротизма, стремления к гиперопеке, перфекционизма, выраженной интроверсии и замкнутости.   Наставник должен обладать следующими компетенциями наставника:   * эмоциональный интеллект; * коммуникативная компетенция; * педагогический такт; * готовность к сотрудничеству; * креативность, способность решать нестандартные задачи.   Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.  Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе педагогических работников колледже, годовых отчетов преподавателей колледжа, руководителей методических объединений преподавателей; диагностики образовательных потребностей и запросов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»; наблюдения деятельности начинающих преподавателей. |
| 3. | ***Оценка результатов программы и ее эффективности*** | |
| 3.1. | Организация контроля и оценки | Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.  Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:   1. Анкета для выявления профессиональных запросов педагогов. 2. Индивидуальный план работы наставнической пары или группы (при групповом наставничестве). 3. Анкета удовлетворенности наставника. 4. Анкета удовлетворенности наставляемого. 5. Отчет наставника. 6. База наставников. 7. База наставляемых   Куратор программы наставничества «Снова в строю» предоставляет руководителю ежеквартально отчёт о ходе реализации программы наставничества и дневник наставника.  Куратор программы наставничества «Снова в строю» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте образовательной организации. |
| 3.2. | Показатели оценки результативности программы наставничества | Ожидаемые результаты от реализации программы   * высокий уровень включенности педагогических работников, приступивших к работе после перерыва в профессиональной деятельности, в педагогическую, научную и общественную жизнь колледжа; * получение профессиональных советов и рекомендаций, мотиваций и ресурсов для адаптации в ОО. * развитие у наставляемых компетенций, необходимых для полноценного становления в профессионально деятельности; * развитие личного, творческого и педагогического потенциала сотрудников; * сокращение текучести кадров. |

Приложение

Вариант плана реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия | Сроки проведения |
| 1 | Заседание Методического объединения педагогов/наставников/комиссия/совет (при его  наличии) образовательной организации»: актуализация задач реализации программы наставничества, определение ролевых взаимодействий | месяц, год |
| 2 | Анкетирование для выявления запросов наставляемых (педагоги образовательной организации) | месяц, год |
| 3 | Анкетирование для выявления компетенций наставника (потенциальных наставников организации) | месяц, год |
| 4 | Заседание Методического объединения педагогов/наставников/комиссия/совет (при его  наличии) образовательной организации: с участием наставляемых и потенциальных наставников: знакомство и информирование о целях и задачах программы наставничества, формирование наставнических пар, составление графика встреч наставнических пар; заполнение базы наставников и наставляемых | месяц, год |
| 5 | **В рамках взаимодействия опытный педагог оказывает воздействие на восполнение профессиональных дефицитов:**  Использование современных подходов к организации образовательного процесса:   * принцип деятельностной педагогики; * характеристика компетентностного подхода; * характеристика личностно-ориентированного подхода. | месяц, год |
| 5.1 | Применение современных образовательных методы и технологии   * активные и интерактивные образовательные методы и технологии; * кейс – технологии; * технологии развития критического мышления; * метод и технология проблемного обучения; * методы игрового имитационного моделирования. | месяц, год |
| 5.2. | Оказание методической поддержки (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.). | месяц, год |
| 5.3. | Ведение контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в том числе ведение электронных форм документации). | месяц, год |
| 5.4. | Разработке рабочих программ учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и других материалов, обеспечивающих воспитание и качество подготовки обучающихся. | месяц, год |
| 5.5. | В осуществлении связи с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими). | месяц, год |
| 5.6. | Установление контактов с коллегами. | месяц, год |
| 5.7. | Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. | месяц, год |
| 5.8. | Анкетирование удовлетворенности наставников | месяц, год |
| 5.9 | Анкетирование удовлетворенности наставляемых | месяц, год |
| 5.10 | Отчет наставников | месяц, год |