

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете
МКОУ «Эндирейская СОШ №3»
Протокол №1 от 09.09.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МКОУ «Эндирейская СОШ №3»
_____ /Салавова М.К./
Приказ №19/2 от 20.09.2022 г.

Дорожная карта внедрения программы наставничества в МКОУ «Эндирейская СОШ №3»

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;
- развитие 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 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.

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 подшефных наставляемым 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 3 лет) 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 могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических 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 обобщенного 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 МКОУ «Эндирейская СОШ №3»**

Название этапа	Дата проведения	Цель	Форма проведения	Ответственные и привлекаемые к организации этапа
Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	Сентябрь	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	Сентябрь	Прохождение анкетирования. Выявление образовательных дефицитов и степени эмоционального выгорания. Прохождение педагогической диагностики МС.	Тренинг, совещание	Куратор, психолог
Этап 3. Формирование базы наставников	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	Сентябрь	Прохождение курсов или тренингов наставников (не менее 4 встреч)	Тренинг, семинар	Куратор, курсы кпк, специалисты ИРО

Этап 5. Формирование наставнических пар	Сентябрь-	Технология MentorMatch. 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	Куратор Наставник наставляемый (все участники программы)