

Примерная программа деятельности образовательного учреждения по организации наставничества и сопровождению профессиональной адаптации молодых специалистов

1. Пояснительная записка

Одной из наиболее острых проблем в образовании в Санкт-Петербурге на сегодняшний день является создание условий для успешной интеграции и полноценной самореализации молодых педагогических кадров.

Средний возраст педагога в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга – примерно около 50 лет. И хотя это, как правило, компетентные, ответственные, опытные педагоги, действующие в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки, но современные вызовы требуют новых подходов, необходим приток свежих сил – молодых, активных, творческих и, в то же время, компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют интегрироваться и адаптироваться в своей профессиональной сфере и условиях жизни и деятельности, зависит будущее.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в школах традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

Профессиональная интеграция педагога в нашем понимании – это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности. При этом он адаптируется в сфере общения и установления взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами образовательного учреждения. Профессиональная адаптация молодого специалиста зависит не столько от уровня приобретенных знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и в большой степени от наличия и степени развития профессионально значимых личностных качеств. Становление молодого педагога в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе. В начале своей педагогической карьеры в школе педагог нередко теряется. Считается, что теоретических знаний, полученных в ВУЗе, в принципе, достаточно, но практика показывает, что начинающим учителям зачастую не хватает педагогического опыта.

Особенные сложности (по проведенным опросам молодых педагогов района) вызывают вопросы поддержания дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление нормативной и текущей документации. Осуществление классного руководства является также иногда непосильной задачей.

Главная проблема (опять же по проведенным опросам молодых педагогов района), с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, – адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – разновозрастной педагогический коллектив. От уровня развития коммуникативных навыков, от уровня тревожности на первых порах зависит не только общий успех работы молодого учителя, но и уровни его самооценки и притязаний.

Производственная адаптация при поступлении молодого специалиста на работу включает все аспекты приспособления специалистов к работе в новой организации и при служебно-профессиональных перемещениях внутри организации: технические, биологические, социальные. Типы адаптации можно разделить по функциональному назначению.

Профессиональная адаптация – приспособление работника к выполняемой работе; освоение профессии, ее специфики, приобретение профессиональных навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей, развитие устойчивого положительного отношения к своей профессии.

Психофизиологическая адаптация – процесс усвоения совокупности всех условий, необходимых для работника в процессе трудовой деятельности, приспособление на уровне организма к условиям труда и режиму работы, налаживание обычного уровня трудоспособности.

Социально-психологическая адаптация – включение начинающего работника в сложившуюся систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентирами.

Организационно-административная адаптация – приспособление к сложившейся структуре образовательной организации, особенностям организационного механизма управления, месту своей кафедры и должности в общей системе целей. Идет привыкание молодого педагога к новой корпоративной культуре, стилю руководства, усвоение ценностей организации и ее целей.

Экономическая адаптация – привыкание к определенному уровню заработка и социального обеспечения, ознакомление с экономическим механизмом управления образовательной организации, с системой стимулов и мотивации, с условиями оплаты труда.

Санитарно-гигиеническая адаптация – приспособление к распорядку работы, условиям труда, новым требованиям трудовой, производственной и технологической дисциплины.

Так **критериями для оценки профессиональной адаптированности** могут выступить:

- отношение к молодого педагога выполняемой работе;
- сторонняя независимая оценка и самооценка степени освоения специфики работы;
- наличие установки на продолжение работы по специальности в будущем;
- структура деловых качеств (по оценке самих молодых специалистов в процессе опросов – выработка необходимых навыков трудовой и исполнительской дисциплины – 65%, умение структурировать деятельность – 60%, поиск ресурсов для профессиональной деятельности – 40%);
- оценка качества работы, соблюдения сроков выполнения работы, уровня сложности работы, уровня самостоятельности будущего специалиста (может производиться руководителем или наставником);
- оценка руководителем перспективности молодого специалиста;
- наличие различного рода поощрений.

Критериями для оценки уровня социально-психологической адаптированности являются:

- удовлетворённость местом в системе взаимоотношений;
- эмоциональное отношение к коллективу;
- установка на продолжение работы в том же коллективе;
- оценка руководителем успешности адаптации в коллективе молодого специалиста;
- активность участия в коллективных мероприятиях, в общественной работе;
- авторитет в коллективе педагогов, в ученическом коллективе, среди родителей.

Для успешной адаптации молодых специалистов необходимо учитывать следующие **факторы**:

- соответствие работы полученной в вузе специальности;
- возможность разнообразить труд молодого специалиста, сделать его более привлекательным;
- создание условий для внутриорганизационной мобильности и профессионального продвижения;
- внедрение научной организации труда на рабочем месте;
- микроклимат в коллективе;
- социально-бытовое обеспечение;
- организация свободного времени.

Специфика каждодневного учительского труда, отсутствие опыта, разрыв между теоретическими знаниями и практическими умениями приводят к разнообразным трудностям в период вхождения в профессию в стенах образовательного учреждения. В худшем случае происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себе места в каком-то конкретном учреждении или, что еще хуже – в выбранной профессии педагога. Поэтому в течение первого года работы многим молодым учителям нужна постоянная методическая (и не только) помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами, от степени компенсации выявленных дефицитов, от удовлетворенности всех участников образовательного процесса зависит эффективность профессиональной адаптации молодых специалистов. Чтобы они с первых дней в школе чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Помощь молодому педагогу на первом году его трудовой деятельности в образовательном учреждении требуется по различным направлениям производственной адаптации. И помощь эту может оказывать тот, кто имеет к этому ресурсы, способности и главное, желание. Помощь должна быть адресной, с учетом выявленных потребностей молодого педагога и даже с неким опережающим, пророческим эффектом.

Многие считают, что наставником может быть любой опытный педагог, но часто такой подход к делу приводит к формализму, который усугубляет проблемы. На наш взгляд, у педагога, для того, чтобы стать наставником, должна возникнуть потребность и позитивная мотивация к деятельности такого рода. Кроме того, по нашему мнению, совершенно не обязательно прикреплять одного наставника к одному подопечному. Это может быть функциональное наставничество по разным аспектам деятельности нескольких опытных в своих вопросах педагогов ОУ над одним, либо над группой подопечных (из опыта группа должна быть не более 3 человек). Безусловно, наставник должен быть готов к своей деятельности.

Можно выделить следующие **критерии, которым должен соответствовать педагог-наставник**:

- Опыт работы и высокий профессионализм с таким уровнем знаний, который должен превосходить должностные компетенции молодых педагогов.
- Умение передавать знания, умение учить, причем не детей, а взрослых людей, «когнитивный консонанс» с подопечными.
- Личное желание и позитивная мотивация педагога стать наставником.
- Авторитет и влияние наставника у руководства и в коллективе ОУ, наличие у него некоего кредита доверия у всех участников образовательного процесса.
- Личная ответственность и организованность наставника.

Чтобы соответствовать всем этим критериям у наставников, помимо желания, должны быть необходимые знания и ресурсы, поэтому необходимо на постоянной основе проводить обучение наставников. Целесообразно применять различные формы обучения, в том числе корпоративного:

- вводное (при назначении специалиста наставником впервые);
- периодическое (в процессе исполнения обязанностей наставника на постоянной основе).

Обучение способствует повышению профессиональной квалификации наставника, развитию его организаторских способностей, умению делегировать полномочия, умению ранжировать очередность задач, налаживать межличностные коммуникации и т.д.

Цель программы:

Организовать работу наставников с молодыми учителями, оказать методическую и психологическую помощь в их профессиональном становлении в условиях реализации новых ФГОС, сформировать профессионально-адаптированного компетентного молодого учителя.

Задачи программы:

1. Выявить путем опроса или беседы затруднения в профессиональной практике молодых педагогов.
2. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе.
3. Определить наставников из числа педагогов школы, подготовить их с учетом запросов молодых педагогов.
4. Принять меры по их профилактике проблем в дальнейшей работе молодых педагогов и наставников.
5. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни.
6. Включить молодых учителей и наставников в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
7. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя, поддерживать аналогичную у наставников.
8. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Приоритетные направления реализации программы:

1. Углубление научных знаний и повышение научно-методического уровня и наставников, и молодых педагогов в контексте современного образования, с учетом специфики контингента ОУ.
2. Транслирование профессионально значимых умений наставниками и формирование аналогичных у молодых педагогов, с учетом направлений работы ОУ.
3. Свободное владение научным стилем речи и культурой педагогического общения.
4. Развитие способности работать в коллективе (команде).
5. Тактичное транслирование корпоративных норм поведения наставниками и освоение их подопечными.
6. Углубление освоения методики научно-исследовательской деятельности.

Предполагаемые участники программы: педагоги-наставники и молодые учителя школы со стажем до 3 лет.

2.Содержание программы для молодых педагогов:

Психологические основы адаптации в системе образования.

Реализация этой части программы предусматривает оперативное и нацеленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога. Психологическим аспектом адаптации является принятие высокого социально-психологического статуса личности начинающего специалиста в педагогическом и ученическом коллективах.

Планируемые результаты:

Социально-психологическая адаптация предполагает успешность вхождения молодого учителя в новый коллектив образовательного учреждения, умение купировать межличностные проблемы, ставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Психологическая результативность контактов с обучающимися и родителями.

Организация учебно-воспитательного процесса.

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми специалистами действующих государственных программ по преподаваемым предметам, знакомство с авторскими программами; посещение уроков и внеурочных мероприятий, проводимых опытными учителями школы (в первую очередь, наставников), с их последующим анализом.

Планируемые результаты:

Активное включение молодых учителей в учебно-воспитательную работу с обучающимися, вовлечение их в целом в работу школы, в совместную разработку программ, грамотное применение государственных программ, соблюдение образовательного минимума, адаптация молодого специалиста в образовательном пространстве школы.

Школьная нормативная документация в работе учителя.

Ознакомление молодых педагогов с локальными актами образовательного учреждения, с должностными инструкциями и прочей необходимой документацией. В данном вопросе нельзя полностью рассчитывать на то, что учреждения профессионального образования подготовили молодых педагогов в этом направлении, так как в каждом образовательном учреждении есть своя специфика работы. Поэтому необходимо обратить на эту проблему пристальное внимание, с целью создания условий для нормативной деятельности молодых учителей.

Планируемые результаты:

Формирование действующей прямой и обратной связи управленческой информации, обеспечивающей своевременный обмен сведениями с целью упорядочения деятельности молодого педагога и оказания ему своевременной корректирующей помощи.

Методическое сопровождение молодого учителя.

Важно научить начинающих учителей правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании учебно-методического комплекса по своему преподаваемому предмету, при написании рабочих программ.

Планируемые результаты:

Умение молодого специалиста систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать, с учетом индивидуальных особенностей своих учеников. Формирование у молодого педагога опыта создания собственных методических разработок.

Организация воспитательной работы с детьми.

Из опыта работы обращает на себя внимание несоответствие возможностей у молодых педагогов при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении этого плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых

учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

Планируемые результаты:

Освоение на практике концептуальных основ воспитания, формирование профессионального мастерства воспитателя.

Социология образования. Ученик в социуме.

Осуществление этого направления программы предусматривает знакомство с социологией в образовании, с социальной педагогикой; со связями школы с семьей и общественностью, с микросоциумами и макросоциумом образовательного учреждения.

Планируемые результаты

Умение ориентироваться в общих и частных вопросах социально-педагогической работы с учащимися и их родителями.

3. Содержание программы для педагогов-наставников:

Тема 1. Роль наставничества.

- Цели и принципы наставничества.
- Инструменты наставничества.
- За что отвечает наставник?
- Система действий наставника, направленных на формирование основных педагогических навыков у вновь принятых педагогов.
- Система действий по адаптации молодого педагога к корпоративной культуре, нормам и правилам поведения в образовательном учреждении.

Тема 2. Специфика обучения взрослых людей

- Особенности обучения взрослых людей.
- Почему подопечные нас не слышат? Свойства внимания, память и другие психофизиологические особенности обучающихся взрослых людей. На что можно влиять?
- Теория компетентности и ее использование в процессе наставничества

Тема 3. Коммуникация как инструмент наставничества.

- Значение позитивной и конструктивной позиции наставника в процессе общения.
- Донесение информации до подопечного.
- Как работают законы: «Сказал — не значит услышал, услышал — не значит понял, понял — не значит правильно понял».
- Алгоритм эффективной коммуникации.

Тема 4. Постановка целей и задач молодым педагогам.

- Педагогические задания и метод SMART.
- Основные ошибки наставника на этапе постановки задач.
- Постановка задач различным типам сотрудников.

Тема 5. Формирование профессиональных педагогических навыков.

- Механизм формирования педагогических навыков.
- Обучение действием. Алгоритм обучения.
- Элементарное действие — Комплексное действие — Устойчивый навык.
- **Как делать** – демонстрация/ «делай как я»
- **Результативность** – демонстрация/ комментарии
- **Прогнозирование ситуации**/ нюансы/ опасности — комментарии

Тема 6. Контроль и профессиональная обратная связь в наставничестве.

- Что должен контролировать наставник?

- Пять шагов эффективного контроля.
- Цели и принципы обратной связи.
- Элементы развивающей обратной связи.
- Критика. Умение критиковать рационально, умение давать негативную обратную связь.

Используемые средства: выполнение практических упражнений и заданий, групповые дискуссии, работа с кейсами, обсуждение конкретных проблем участников тренинга.

4. Этапы реализации программы.

Этапы.	Мероприятия.	Сроки
Организационный	Организация наставничества. Обучение наставников (тренинг). Организационные мероприятия. Анализ целевых установок при создании программы развития; разработка стратегии основных направлений работы. Формирование плана действий по реализации стратегии наставничества в целом по ОУ. Принятие и утверждение планов работы наставников с молодыми учителями.	Август-сентябрь
Преобразующий	Работа с молодыми учителями по плану. Апробация данной комплексно-целевой программы; корректировка отдельных составных элементов работы. Интерактивные формы работы. Формирование профессиональных компетентностей и молодых педагогов, и наставников.	Октябрь-май
Заключительный	Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности и молодых педагогов, и наставников. Подведение итогов работы в рамках программы.	май

Проведение диагностики и самодиагностики педагогической деятельности и молодым, и опытным наставником направлено на овладение (либо развитие владения) каждым учителем навыками самоанализа, самооценки, что позволяет переводить работу с кадрами образовательного учреждения в режим активного саморегулирования и самокоррекции, распознать профессиональные и личностные особенности учителя. Овладение навыком самодиагностики позволяет учителю самостоятельно анализировать и вносить необходимые коррективы в учебно-воспитательный процесс. При этом каждый учитель выходит на новый уровень самоорганизации – в режим непрерывного педагогического совершенствования и поиска.

5. Модель школьной адаптации молодого учителя.

Администрация школы

Методический совет:

- Формирование системы, создающей условия для профессионального роста молодого учителя
- Адаптация в коллективе
- Мониторинг сформированности компетенций у молодого педагога
- Создание индивидуальной траектории совершенствования педагогического мастерства
- Создание комфортных условий труда
- Наставничество
- Информационные ресурсы
- Лаборатория молодых и малоопытных педагогов
- Диагностика по выявлению затруднений

Директор школы:

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
- разъясняет ему права и обязанности учителя;
- определяет должностные обязанности;
- назначает из лучших учителей наставника;
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы;
- проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

- определяет рабочее место педагога;
- знакомит с условиями работы;
- расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником;
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом;
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

Педагогический коллектив школы

Руководитель методического объединения:

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
- проводит с ним индивидуальные собеседования;
- знакомит с учителями-предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами, по которым работают учителя методического объединения;

- знакомит с планом работы МО.

Наставник:

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу;
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- учит составлению календарно-тематических планов;
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор.

Ответственный по охране труда:

- проводит занятия по вопросам организации охраны труда, соблюдению санитарно-эпидемиологических правил;
- проводит инструктажи по ОТ при проведении мероприятий с обучающимися;
- осуществляет контроль выполнения правил по охране труда.

Педагог-психолог:

По необходимости проводит консультации, тренинги (групповые и индивидуальные).

**6. ПЛАН работы
по оказанию помощи молодому учителю
в профессиональном становлении**

Содержание	Этапы		
	"адаптационный"	"проектировочный"	"контрольно-оценочный"
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание "Портфолио". Методы: информационные, творческие, проблемные, наблюдение; беседа; анкетирование	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые игры)

7. Примерный план работы наставника с молодым специалистом

№	Планируемые мероприятия	Форма отчетности	Срок
---	-------------------------	------------------	------

1	<p>Изучение “Закона об образовании”, Устава ГБОУ</p> <p>Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах;</p> <p>Проведение инструктажа по оформлению классного журнала</p>	<p>Календарно-тематическое планирование.</p> <p>Памятка по заполнению классного журнала.</p>	сентябрь
2	<p>Выбор темы по самообразованию;</p> <p>Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов;</p> <p>Участие в оформлении учебного кабинета;</p> <p>Практическое занятие: «Как работать с дневниками и тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей»</p>	<p>Список учебно-дидактического материала.</p> <p>Паспорт кабинета.</p> <p>Памятка по ведению и оформлению дневников и тетрадей.</p>	сентябрь-октябрь
3	<p>Консультация "Современный урок: структура и конструирование"</p> <p>Семинар-практикум "Анализ урока. Виды анализа".</p> <p>Посещение уроков наставников и их структурный анализ</p>	<p>Выработка рекомендаций.</p>	октябрь
4	<p>Участие в заседании методического объединения учителей;</p> <p>Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p> <p>Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета</p>	<p>Выработка рекомендаций.</p> <p>Список литературы.</p>	ноябрь
5	<p>Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися;</p>	<p>Выработка рекомендаций.</p>	декабрь

	<p>Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету;</p> <p>Анализ работы за первое полугодие.</p>	<p>Участие учащихся в школьном этапе.</p> <p>Промежуточный отчет</p>	
6	<p>Участие в заседании методического объединения учителей;</p> <p>Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе»;</p> <p>Мастер-классы: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе"</p>	<p>Использованием современных образовательных технологий</p>	январь
7	<p>Общие положения портфолио педагога;</p> <p>Структура содержания и порядок ведения портфолио;</p> <p>Оценивание материалов портфолио.</p> <p>Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока"</p> <p>Обзор периодической педагогической печати</p>	<p>Портфолио учителя.</p> <p>Выработка рекомендаций.</p> <p>Список литературы.</p>	февраль
8	<p>Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися;</p> <p>Выступление по теме самообразования на заседании учителей.</p>	<p>Сценарий мероприятия.</p> <p>Презентация.</p>	март
9	<p>Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»;</p> <p>Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).</p>	<p>Памятка.</p> <p>Подбор примеров - ситуаций (информационный лист).</p>	апрель

11	<p>Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями"</p> <p>Отчет молодого специалиста о проделанной работе;</p> <p>Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.</p>	<p>Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе.</p>	<p>май</p>
12	<p>Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопросам с психологом, наставником, администрацией, участие в педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп</p>		<p>август-июнь</p>