**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа №1»**

**Партизанского городского округа**

**692856, Приморский край, г. Партизанск, ул. Тургенева, 18**

**тел/факс 8(42363)667-56, e-mail** [**partizanskshkola1@rambler.ru**](mailto:partizanskshkola1@rambler.ru) **/** [**school1pgo@mail.ru**](mailto:school1pgo@mail.ru)

|  |
| --- |
| Утверждено методическим советом от 30.09.2022г.  протокол №1 |

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**педагогических работников**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА№1»**

**ПАРТИЗАНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

***Срок реализации: 2022-2023 учебный год***

**Партизанский городской округ**

**2022**

**Пояснительная записка**

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации МБОУ «СОШ №1» ПГО определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ «СОШ №1» ПГО ( Приказ № 104/1–а от 30.09.2022 г.), Уставом МБОУ «СОШ №1» ПГО

**Описание проблемы (актуальность)**

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональныхобязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности.

Программа наставничества «Педагог-педагогу» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов.

2

**Цель и задачи наставничества**

**Целью** школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

Целью формы наставничества «педагог - педагог» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в школе, успешное закрепление на месте работы или вдолжности педагога молодогоспециалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Основная задача** взаимодействия наставника с наставляемым:

 способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

 развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

 прививать Молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога;

 сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Основными задачами школьного наставничества являются:

 помочь адаптироваться в профессии;

 обеспечить информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

 реализовать планирование методической работы педагогом в начальной школе;

 способствовать повышению профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;

 приобщать к деловой культуре образовательной организации;

 привить молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;

 ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Реализация персонализированной программы наставничества Срок реализации Программы** 1 год.

**Портрет участников**

Участники Программы: молодые педагоги, имеющие стаж работы от 0 до 3 лет

.

Наставник

3

Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. 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, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги-наставляемые получает 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.

**Оцениваемые 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;

 повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

 рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

**Режим работы:** очный, онлайн.

**Область применения в рамках образовательной программы Содержание деятельности:**

4

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

**Ожидаемые результаты для всех участников программы**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

10. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

5

12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

13. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:**

 консультирование (индивидуальное, групповое);

 активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

**Необходимые** **ресурсы** **для** **реализации** **практики** (кадровые, материально-технические, педагог учитель – наставляемый).

**Материально-технические:** современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

**Методические:** наработанные формы трансляции педагогического опыта.

**Условия для внедрения практики**

Тесное сотрудничество с наставником и коллективом учителей школы. **Уникальность практики**

Эта практика легко встраивается в режим работы школы, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

**Принципы наставничества**  добровольность;

 гуманность;

 соблюдение прав молодого специалиста;  соблюдение прав наставника;

 конфиденциальность;  ответственность;

 взаимопонимание;

 искреннее желание помочь в преодолении трудностей. **Виды наставничества:**

 виртуальное (дистанционное) наставничество;  реверсивное наставничество;

 традиционная форма наставничества («один-на-один»). **Режим работы**: смешанный

Индивидуальный план развития модели НАСТАВНИК – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ

**Направления работы**

1.Разработка индивидуальной программы работы педагога

**Тематика мероприятий**

«Знакомство с документацией» «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения»

Помощь в подготовке уроков

**Формы работы**

Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы (сентябрь), (октябрь)

Практическое занятие (октябрь)

2.Взаимопосещение «Основные требования к современному уроков. уроку»

«Факторы, которые влияют на качество преподавания»

«Конспект и технологическая карта урока» «Слагаемые успешности урока» «Самоанализ урока»

«Типы и формы уроков»

«Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»

Посещение уроков наставника и молодого педагога (по 4-5 раз в четверть)

3. Воспитательная работа.

4. Проектная деятельность

«Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха»

«Метод проектов на уроках и во внеурочной деятельности».

Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий (2 раза в четверть)

Индивидуальная беседа (ноябрь)

**Условия** **завершения** **персонализированной** **программы наставничества**

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

 завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;

 по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

 по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора). Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигуру школьного психолога (на внутреннем контуре) и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

**Оценка эффективности программы**

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

− реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;

− изменения в знаниях и их оценки;

− изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;

− общая оценка результатов для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательныхотношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигуру школьного психолога (на внутреннем контуре) и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

− способы организации наставничества, информированность о содержании работы;

− квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

− качество наставничества;

− причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;

− пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества

и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемыхпедагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты*, *опросники*, *непосредственное невключенное наблюдение*.

4) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам

11

качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества

и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

12

