

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы _____

А.Н.Менячихин

Приказ от 01.09.2023 г. № 221

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
педагогических работников
(Учитель - учитель)
муниципального общеобразовательного учреждения
Белогостицкой средней общеобразовательной школы

Срок реализации: 2023-2024 учебный год

с.Белогостицы
2023

Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации МОУ Белогостицкой СОШ Ростовского района 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 МОУ Белогостицкой СОШ.

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.

Учителю, проходящему аттестацию, необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя, в подготовке отчета о результатах профессиональной 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.

Цель и задачи наставничества

Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи учителям, проходящим аттестацию в целях подтверждения квалификационной категории.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации Программы 9 мес.

Участники Программы:

Наставляемый - педагог, проходящий аттестацию в целях подтверждения квалификационной категории.

Наставник – заместитель директора по учебной работе

Портрет участников

Наставник

Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе 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 педагога.

Наставляемый

Педагог, проходящий аттестацию в целях подтверждения квалификационной категории.

Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации педагога, положительная динамика личностного развития.

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.

Оцениваемые результаты

- высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу;
- 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);
- мотивация педагога на профессиональный рост.

Режим работы: очный.

Область применения в рамках образовательной программы

Содержание деятельности:

1. Посещение уроков педагога и организация взаимопосещения.
2. Планирование и анализ педагогической деятельности
3. Помощь педагогу в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
4. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
5. Организация мониторинга эффективности деятельности педагога, проходящего аттестацию в целях подтверждения квалификационной категории.

Ожидаемые результаты для всех участников программы

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, воспитательной сфере
2. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагога школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
3. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
4. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
8. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
9. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

Формы и методы работы педагога-наставника с педагогом:

- 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 наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

Виды наставничества:

- традиционная форма наставничества («один-на-один»).

Режим работы: смешанный

Индивидуальный план развития модели

Наставник – педагог, проходящий аттестацию в целях подтверждения квалификационной категории

Направление работы	Тематика мероприятий	Формы работы
1. Разработка индивидуальной программы работы педагога	«Знакомство с документацией»	Индивидуальные беседы (октябрь-февраль)
	Помощь в подготовке отчета	Практическое занятие (февраль)
2. Взаимопосещение уроков.	«Факторы, которые влияют на качество преподавания»	Посещение уроков наставника и наставляемого
	«Слагаемые успешности урока»	
	«Самоанализ урока»	

3. Воспитательная работа	«Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха»	Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий (2 раза в четверть)
--------------------------	---	--

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.

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:

- сроки и условия обучения;
- 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.

1) 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.

2) 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 выполняемых педагогом 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*.

3) 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 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.