«СОГЛАСОВАНО» «УТВЕРЖДЕНО»

Педагогическим советом Приказ № 117./1 от

 02.09.2024 г

Протокол №1 от 31.08.2024

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

педагогических работников

**Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Козловская основная общеобразовательная школа»**

***Срок реализации: 2024-2025 учебный год***

***Разработчик: Видинова Ирина Александровна, заместитель директора по У***

**Козловка 2024**

**Пояснительная записка**

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации МОБУ «Козловская ООШ» 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 наставничества педагогических работников ,Уставом школы .

# 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 функциональных обязанностей 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.

# 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 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.

**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.

Участники Программы: молодые педагоги.

# Портрет участников

Наставник

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 5 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:

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 взаимо обогащающих 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.
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

# План профессионального роста

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направления работы** | **Сроки достижения** | **Мероприятия** | **Цель** |
| Введение впедагогическую | 2024-2025 | Ознакомление с содержаниемФГОС (консультации, семинар- | Изучить, освоитьинформационное |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| деятельность |  | практикум, педсовет, МО, вебинары);Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня в соответствии с требованиями проф. стандарта.Консультации у руководителя ШМО, встречи с наставником. | сопровождение при реализации введения ФГОС. |
| Совершенствование методологического мастерства | Ежемесячно | Посещение семинаров, открытых занятий. Участие в методических днях и неделях.Совместная разработка технологической карты урока с наставником.Организация и участие в различных мероприятиях. Участие в проведении проверки работ:участников ВПР, школьного этапа ВсОШ. | Повышение профессионального мастерства. |
| Изучение методической литературы | Ежемесячно | Каталог педагогических идей. Полезные ссылки.Диссеминация педагогического опыта. | Составление копилки педагогических идей. |
| Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах ивебинарах | Ежемесячно | Участие в курсах повышения квалификации. | Повышение профессионального мастерства. |
| Участие впрофессиональных конкурсах | В течение года | Районный конкурс педагогического мастерства «Мир в твоих руках». Номинации «Педагогические надежды», «Сердце отдаю детям» | Диссеминация педагогического опыта. |
| Повышение качества образования | 2024-2025 | Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов учащихся.Своевременно учитывать недочеты в работе и устранять пробелы в знаниях учащихся.Формирование учебного портфолио.Более тесно контактировать сродителями (законными представителями). | Совершенствование условий для современного образования и воспитания учащихся с учетом их индивидуальных особенностей |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Публикации | 2024-2025 | Публикация Всероссийский педагогический журнал«Современный урок» | Диссеминация педагогического опыта. |

**План работы над повышением системы профессиональных компетенций**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Компетенции** | **Содержание** | **Мероприятия** | **Сроки** |
| Предметно- методическая | Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета | Самостоятельное изучение теоретических вопросов по предмету.Участие в обучающем семинаре. Совместная разработка технологической карты урока с наставником:Целеполагание;Поиск и подготовка демонстрационного материала к уроку;Подготовка презентации, контрольно-измерительного, практического материала на урок;Выбор технологии ведения урока.Посещение уроков наставника. Взаимопосещение уроков.Участие в методических днях и неделях. | В течение года |
| Психолого- педагогическая | Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса учащихся, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательногопроцесса | Занятие с элементами тренинга с психологом.Решение ситуационных задач с наставником.Практикумы. | В течение года |
| Коммуникативная | Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие сучащимися,родителями, коллегами. | Решение ситуационных задач с психологом.Использование приёмов эмоциональной саморегуляции. Педагогические мастерские.конкурсы. | В течение года |
| Акмеологическая | Способность к постоянному профессиональному совершенствованию.Умение выбрать | Педагогическая мастерская. Тренинг планирование педагогического роста. | В течение года |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | необходимые формы деятельности дляпрофессионального роста. |  |  |

Индивидуальный план развития модели НАСТАВНИК – МОЛОДОЙ ПЕЦИАЛИСТ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направления работы** | **Тематика мероприятий** | **Формы работы** |
| 1.Разработка индивидуальной программы работы педагога | «Знакомство с документацией»«Основные проблемы молодого педагога, пути их решения» | Анкетирование молодого педагога, индивидуальныебеседы (сентябрь), (октябрь) |
| Помощь в подготовке уроков | Практическое занятие (октябрь) |
| 2.Взаимопосещение уроков. | «Основные требования к современному уроку» | Посещение уроков наставника и молодого педагога (по 4-5 раз в четверть) |
| «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» |
| 3. Воспитательная работа. | «Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха» | Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий (2раза в четверть) |
| 4. Проектная деятельность | «Метод проектов на уроках и во внеурочной деятельности». | 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:

− 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.

1. 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*.

1. 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.

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.