

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ХУЛИМСУНТСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
С КАДЕТСКИМИ И МАРИИНСКИМИ КЛАССАМИ»**

628156 Тюменская область,
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра,
Березовский район, д. Хулимсунт, мкр.4, д.34
Телефон: 8 (34674) 33514

mail:sch-khulimsunt@yandex.ru
https://hulimsunt-shkola.gosuslugi.ru
Факс: 8 (34674) 33514

«Утверждаю»
Директор школы Г.В. Третьякова
Приказ от 14 сентября 2023 № 261/1



**Персонализированная программа наставничества
«Методические компетенции»**

Автор: Прутьян О. В.,
заместитель директора по методической работе

Хулимсунт

Пояснительная записка

Актуальность

В современном образовании происходят существенные изменения: обновляются федеральные государственные стандарты, введена федеральная основная образовательная программа, реализуется национальный проект «Образование».

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 наставляемого является одной из ключевых задач нашей школы.

В школе разработана целевая модель наставничества, определены педагогические пары: наставник и наставляемый. Наставляемому учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя.

Необходимо создавать ситуацию успешности работы наставляемого, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у Наставляемого необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания и навыки в области предметной специализации и методики преподавания.

Цель программы

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставника с наставляемым на уровне общеобразовательной организации, а успешное закрепление на рабочем месте наставляемого, повышение его профессионального потенциала, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяют реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Задачи программы

1. Оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
2. Формировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого лица.
4. Способствовать развитию интереса наставляемого лица к педагогической деятельности.
5. Приобщить наставляемого к корпоративной культуре образовательной организации.

Формы наставничества

В отношении педагогических работников могут быть реализованы различные формы наставничества:

-«учитель – учитель»

-«руководитель образовательной организации – учитель»

-«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»

Модель взаимодействия

Модель взаимодействия	Цель
«опытный учитель – молодой специалист»	поддержка со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).
«лидер педагогического сообщества – учитель, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»	психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с педагогическим коллективом.
«учитель-новатор – консервативный учитель»	овладение современными цифровыми технологиями, выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта,
«опытный предметник – неопытный предметник»	оказание методической поддержки по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)
«руководитель образовательной организации – учитель»	-создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью; -адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии; формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников; -снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических; -повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов повышение престижа профессии педагога; -восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации
«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»	- введение в должность -адаптация молодого педагога к профессиональной деятельности, сопровождение в профессиональном становлении

Виды наставничества

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Ревизионное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Срок реализации программы: 3 года

Режим работы: очный, дистанционный.

Этапы реализации Программы:

1-й этап – адаптационный:

- определение круга обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатков в его умениях и навыках для выработки программы адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный):

- определение пар наставник/наставляемый;

- организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением ресурсов социального партнерства;

- корректировка профессиональных умений наставляемого;

- построение собственной траектории самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный:

- мониторинг результатов внедрения (применения) программы наставничества (оценка качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, оценка личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся);
- рефлексия (саморефлексия), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминация лучшего опыта;
- планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Содержание деятельности:

1. Информирование педагогического коллектива о новых требованиях, предъявляемых к работе, последних достижениях педагогической науки и практики.
2. Формирование у педагогического коллектива способности и умения повышать свой педагогический потенциал через систему корпоративного обучения, участие в конкурсах профессионального мастерства и т.д. Организация мониторинга эффективности.
3. Инициирование и поддержка позиции непрерывности самообразования, развития требуемых профессиональных умений и навыков на основе профессионального стандарта педагога.
4. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности.
5. Формирование и поддержка деловой корпоративной культуры образовательного учреждения

Ожидаемые результаты:

1. Соответствие уровня образования педагогических работников требованиям федеральных государственных образовательных стандартов.
2. Повышение квалификации педагогических работников.
3. Достаточное количество учителей, имеющих высшую и первую категории для осуществления качественной педагогической деятельности.
4. Профессиональное саморазвитие педагогического коллектива, готовность к инновациям, творческой самореализации в соответствии с динамикой развития системы образования, запросов обучающихся и их родителей (законных представителей):
 - увеличение доли педагогов, участвующих в методических мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровня не менее 20% ежегодно
 - увеличение доли педагогов, включенных в работу творческих групп и создавших методические продукты деятельности в течение пяти лет до 50 %
 - результативное участие в конкурсах профессионального мастерства не менее 10% от общего количества участников
 - освоение и предъявление опыта работы по внедрению инновационных технологий на уровне ОУ не менее 60% педагогов (в течение пяти лет), - на районном уровне не менее 35% (в течение пяти лет)
 - увеличение доли педагогов, включенных во взаимодействие с социальными партнерами и обеспечивающих реализацию сетевых проектов до 30%
 - сохранение доли педагогических работников высшей и первой квалификационной категории на уровне 78%
 - положительная динамика доли педагогов, имеющих системный характер внедрения дополнительного профессионального образования.

План мероприятий в рамках наставничества на 2023-2024 учебный год

№	Направление и содержание деятельности	Ожидаемый результат	Сроки	ответственный
1. Развитие кадрового потенциала				
1.	Диагностика профессиональных затруднений педагогов	высокие показатели квалификации педагогов	ежегодно	зам. директора
2.	Перспективный план повышения квалификации педагогов	повышение квалификации 1 раз в 3 года.	ежегодно	зам. директора
3.	Аттестация педагогов	положительная динамика квалификации педагогов	ежегодно	зам. директора
4.	Интернатура (индивидуальная работа с молодыми педагогами)	положительная динамика квалификации педагогов	ежегодно	зам. директора, наставники
5.	Организация деятельности педагогов по повышению качества образования	качественные результаты деятельности педагогического коллектива	в течение года	зам. директора
2. Методическая работа по повышению качества преподавания предметов				
6.	Корпоративное обучение	рост педагогического мастерства, высокие показатели эффективности уроков, участие в конкурсах педагогического мастерства	в течение уч.года	зам. директора, руководители МО
7.	Семинары-практикумы			
8.	Тематические педсоветы			корректировка методической системы работы педагогов
9.	Открытые уроки	обмен опытом работы самоанализ деятельности	все педагоги ежегодно	зам. директора, руководители МО
10.	Открытые внеурочные занятия	самоанализ деятельности обмен опытом работы	все педагоги ежегодно	зам. директора, руководители МО
11.	Практикумы по формированию УУД обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности.	система формирования и контроля метапредметных результатов	все педагоги ежегодно	зам. директора, руководители МО
12.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	рост педагогического мастерства, обмен опытом самоанализ деятельности	ежегодно	творческая группа

3. Аналитическая деятельность педагогов по повышению качества образования

13.	Мониторинг личных достижений педагогов	положительная динамика достижений педагога	в течение всего периода	заместитель директора
14.	Мониторинг планируемых результатов освоения образовательных программ	стабильные результаты или положительная динамика	в течение всего периода	зам. директора, руководители МО