|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНОприказ № \_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_директор МАОУ СШ № 23 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Н. Николаев |

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕООБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 23 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Программа наставничества педагогических работников

муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Средняя школа № 23 с углубленным изучением отдельных предметов»

**ИНФРАСТРУКТУРА**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

**Пояснительная записка.**

Программа наставничества разработана на 2023 - 2024 годы в соответствии с Федеральным проектом «Современная школа» Национального проекта образование; приказом министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 г. № 590-11-05 Региональная целевая модель наставничества».

Цель программы – создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации работников разных уровней образования и молодых специалистов. Программа наставничества соответствует Положению о системе наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 23 (приказ от 30.06.2022 № № 380).

Наставничество в системе образования – разновидность профессионального обучения, сопровождения и поддержки педагогических работников до 35 лет, имеющих трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или специалистов, назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставляемый (молодой педагог) – специалист до 35 лет, имеющий трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, целым набором компетенций и навыков, позволяющих качественно выполнять задачи наставничества.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании психологической и методической помощи молодым специалистам в период адаптации:

* в изучении и внедрении в практику молодого педагога передового педагогического опыта;
* в совершенствовании педагогического мастерства;
* в освоении продуктивных технологий обучения и воспитания;
* в изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций;
* в организации индивидуальной образовательной траектории молодого педагога;
* в овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся и т. д.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяце до 1 года), включающая участников наставничества, направления и перечень мероприятий, нацеленная на устранения профессиональных дефицитов и затруднения наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Цель системы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 23 – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи системы наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 23:

- содействовать созданию в МАОУ СШ № 23 психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников МАОУ СШ № 23;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии (в МАОУ СШ № 23) педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МАОУ СШ № 23, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Формы наставничества.

В МАОУ СШ № 23 применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «учитель – ученик» и др.) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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). 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.

Реверсивное 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 наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом или 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 на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

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

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Условия реализации программы.

МАОУ СШ № 23 разработана и реализована программа «Инфраструктура профессионального развития педагога». В результате реализации были наработаны формы и способы взаимодействия педагогов, которые способствуют успешной профессиональной адаптации и социализации молодого педагога, а так же позволяет повышать профессиональный уровень высококвалифицированных педагогов – стажистов.

Для настоящей программы является принципиально важным согласование естественного процесса профессионализации личности педагога (ее стадии) и целевых ориентиров профессионального развития (его уровни).

Методическое сопровождение МАОУ СШ № 23 основано на теории четырех стадий профессионального становления личности учителя (Кудрявцев Т.В., Зеер Т.В.):

1. Формирование профессиональных намерений: осознанный выбор личностью профессии на основе учета индивидуально-психологических особенностей. Профессиональное становление начинается с формирования профессиональных намерений, которые являются равнодействующей многих факторов: престижа профессии, потребности общества, влияния семьи, средств информации и т.д. Важную роль в выборе профессии играет направленность личности на предмет труда, которая обнаруживается в интересах, увлечениях.

2. Профессиональная подготовка: освоение системы профессиональных знаний, умений, навыков, формирование профессионально важных качеств личности, склонности и интересы к будущей профессии. Вторая стадия – это, прежде всего, обучение в ВУЗе. Основными психологическими новообразованиями на этом этапе являются профессионально-педагогическая направленность, педагогическое умение и способности, профессионально-этические ценностные ориентации, духовная зрелость, готовность к педагогической деятельности.

3. Профессионализация: вхождение (адаптация) и освоение профессии, профессиональное самоопределение, приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности.

4. Мастерство: качественное творческое выполнение профессиональной деятельности, интеграция сформированных профессионально важных качеств личности и индивидуальный стиль деятельности.

В числе возможных уровней профессионального развития педагога можно предусмотреть следующие:

Первый уровень – уровень начинающего педагога. Педагог имеет право осуществлять педагогическую деятельность по результатам успешного прохождения квалификационного экзамена. Владеет компетенциями на начальном уровне, может осуществлять педагогическую деятельность на предписанном уровне. Завершение периода первого уровня завершается прохождением аттестации и сертификации, по результатам которых может быть принято решение о прохождении педагога на следующий уровень или устранению выявленных несоответствий в течение года. В случае, если педагог не может пройти аттестацию и не устраняет выявленные недостатки в течение года, работодатель вправе отказаться от сотрудничества с педагогом. Продвижение на следующий уровень обязателен.

Второй уровень – уровень продвинутого педагога, деятельность которого характеризуется освоением различных компетенций, которые могут быть связаны с работой с особым контингентом детей – дети с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, дети, не владеющие или плохо владеющие русским языком, одаренные дети. Или с созданием условий обучения. Выбор основывается на потребностях образовательной организации и при поддержке работодателем повышения квалификации педагога. Педагог может остаться на данном уровне и проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности или на получение права на прохождение на следующий уровень.

Третий уровень – уровень педагога-мастера, владеющего методами и технологиями обучения и воспитания на уровне, позволяющем транслировать их другим педагогам. Педагог может остаться на данном уровне и проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности или на получение права на прохождение на следующий уровень.

Четвертый уровень – педагог-исследователь, обобщающий опыт профессиональной деятельности с целью разработки новых образовательных технологий, способный осуществлять апробацию и внедрение инновационных технологий в образовании.

Система условий поддержки профессионального развития педагога в школе соотносится, таким образом, со стадиями профессионализации и уровнями профессионального развития:

**Схема 1**

**СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

**МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ МАОУ СШ № 23**

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ

МЕТОДИЧЕСКОЕ

Программа психологического сопровождения молодых специалистов

**«Путь к успеху»**

ШКОЛЬНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ МАСТЕРСКИЕ

ТВОРЧЕСКИЕ ГРУППЫ

ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Таким образом, в школе создана и успешно функционирует инфраструктура методического сопровождения молодых специалистов.

Школа с 2020 года является городской базовой площадкой по работе с молодыми специалистами.

Содержание программы.

Анализ на начало 2022-2023 учебного года.

В школе всего педагогических работников 57 человек.

Количество педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию составляет более 80%.

Доля молодых педагогов (стаж до 5 лет) составляет в 2022 году составил 16% (9 чел).

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель- профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Задачи модели «учитель-учитель»:

- Обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций.

- создание развивающей профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами имеющихся элементов инфраструктуры методического сопровождения (схема 1)

Реализация Программы осуществляется в соответствии с Дорожной картой по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 23 (приложение 1)

**Ожидаемые результаты реализации Программы:**

* Закрепление молодых педагогов в учительской профессии
* Сокращение сроков адаптации. Включенность в деятельность коллектива.
* Развитие профессиональных компетенций, в том числе функциональной грамотности (дельта прироста: уменьшение количества дефицитов компетентностей в предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных областях).
* Формирование субъектности. Наличие осмысленной персонализированной программы, самостоятельная разработка индивидуальной образовательной программы (маршрута). Успешное прохождение программы. Применение, изменение в деятельности.

**Приложение 1**

**Дорожная карта (план мероприятий)**

**по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников**

**в МАОУ СШ № 23**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование этапа** | **Содержание деятельности и примерный план мероприятий** | **Сроки**  | **Ответственные** |
| **1.** | **Подготовка условий для реализации системы****наставничества** | **Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:*** **приказ** «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Приложение 1 - Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).
 | Конец мая – начало июня 2022 года | Директор |
|  | **Приказ(ы)** о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. | Сентябрь 2022 года | Директор |
|  |  | Подготовка персонализированных программнаставничества (при наличии в организации наставляемых) | Сентябрь – октябрь 2022 года | Куратор реализации программ наставничества |
| **2.** | **Формирование банка наставляемых** | 1. Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.
2. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
 | Сентябрь 2022 года | Куратор реализации программ наставничества |
| **3.** | **Формирование банка наставников** | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.
2. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
 | Сентябрь 2022 г | Куратор реализации программ наставничества |
| **4.** | **Отбор и обучение** | 1) Анализ банка наставников и выбор подходящихдля *конкретной* персонализированной программынаставничества педагога/группы педагогов.2) Обучение наставников для работы с наставляемыми:* подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;
* проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии»

наставников. | Сентябрь – октябрь 2022 г. | Куратор реализации программ наставничества |
| **5.** | **Организация и осуществление работы наставнических пар/групп** | 1. Формирование наставнических пар/групп.
2. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.
3. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.
 | Сентябрь –октябрь 2022 г.По мере необходимости | Куратор реализации программ наставничества |
| **6.** | **Завершение персонализированн ых программ наставничества** | 1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);
2. Проведение школьной конференции или семинара.
3. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
 | июнь 2023 года | Куратор реализации программ наставничества |
| **7.** | **Информационная поддержка системы наставничества** | **Освещение мероприятий Дорожной карты** осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональномуровнях. | В ходе реализации Программы | **Ответственный** **за ведение сайта** |