|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО:Педагогическим советомМБОУ СОШ № 1Протокол № \_8\_ от 29.08.2019 | Утверждено:Приказом директора МБОУ СОШ № 1№№ 127 от 2.09.2020 |

**Проект**

**«Наставничество – ресурс повышения профессионального мастерства педагогов»**

Авторы:

Хоймова Татьяна Васильевна

зам. директора по УВР

Дурновцева Л.Н.

зам. директора по ВР

2019 г.

**Пояснительная записка**.

В течение последних пяти лет происходит вливание в коллектив молодых специалистов:

2013-2014 - 1 человек

2014-2015 - 2 человека

2015-2016 – 2 человека

2017-2018 – 3 человека

2019-2020 – 2 человека (Гребенщикова А.И., Секлецова А.П.)

Наше образовательное учреждение имеет положительный опыт сопровождения студентов педагогического отделения Чайковского индустриального колледжа при прохождении различных практик, при подготовке к конкурсам Профессионального мастерства муниципального и регионального уровней (2013-2014 – призер регионального уровня, победитель и призер муниципального уровня, 2014-2015 победитель и призер муниципального уровня, 2015-2016 призер муниципального уровня), сопровождение студентов при подготовке к защите дипломной работы. Благодаря этому сопровождению студенты осознанно выбирают нашу школу как место работы, знают традиции школы, знакомы с педагогическим коллективом.

МБОУ СОШ № 1 заинтересована, чтобы молодые специалисты оставались работать в школе, несмотря на трудности, с которыми они сталкиваются в первое время работы. Идея наставничества, которая сейчас популярна во всех сферах жизни общества ,по нашему мнению, может решить эту задачу. К тому же, наставничество позволяет наращивать профессиональные компетентности не только молодым специалистам, но и наставникам, осваивая новые роли и позиции.

Институт наставничества не нов: идея получила широкое распространение в нашей стране еще в советское время; она очень популярна и в западных странах. Сегодня для многих организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

В современном значении наставник — это квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы в компании, который:

• помогает новым сотрудникам адаптироваться в организации;

• содействует их профессиональному развитию, карьерному росту;

• участвует в оценке результатов их деятельности.

При осуществлении этих направлений деятельности наставник у себя развивает навыки управления, повышает свой статус в компании, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды (это очень важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена).

• Сотрудник получает своевременную помощь на этапе интеграции в компанию, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.

**Цель:**

Создание системы наставничества, способствующей профессиональному росту педагогического коллектива, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала.

**Задачи**:

* 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)

**Этапы реализации проекта**:

* Подготовка условий для запуска программы наставничества.
* Формирование базы наставляемых.
Формирование базы наставников.
* Отбор и обучение наставников.
* Формирование наставнических пар или групп.
* Организация работы наставнических пар или групп.
* Завершение наставничества.

**Направления в рамках реализации проекта:**

**Школа Наставников:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| мероприятие | Сроки, ответственные | результат |
| сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов | Август, 2019Хоймова Т.В.,Дурновцева Л.Н. | Определен список наставников |
| Знакомство с методическими рекомендации и/или материалами по взаимодействию с наставляемым(и); | Сентябрь 2019Хоймова Т.В. | Имеют представление на основе нормативных документов, локальных актов о содержании деятельности |
| Рефлексивно-деловая игра «Я наставник?.!» | Октябрь, 2019Хоймова Т.В.,Дурновцева Л.Н.Мерзлякова Т.С. | Называют качества, необходимые для наставника, определяют свои сильные и слабые стороны, возможные ресурсы для восполнения дефицитов |
| групповые и индивидуальные консультации (с администрацией школы, психологом, методистами) | Октябрь, 2019-апрель, 2020Хоймова Т.В.,Дурновцева Л.Н.Мерзлякова Т.С. | Определены пути выхода из затруднительных ситуаций, согласован план действий по решению проблем |
| Рефлексивная сессия | Май, 2020Хоймова Т.В.,Дурновцева Л.Н.Мерзлякова Т.С. | Подведены итоги, осмыслены приращения, произошедшие в ходе реализации проекта |

**Школа молодого педагога:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| мероприятие | Сроки, ответственные | результат |
| Лекция «Тренды современного образования» | Сентябрь 2019 г., Хоймова Т.В.,Дурновцева Л.Н. | Определено направление методической работы на учебный год |
| Семинар «Структура современного урока» | Ноябрь 2019 г., Хоймова Т.В.,Дурновцева Л.Н. | Молодые педагоги имеют представление о структурных компонентах современного урока (системно – деятельностный подход) |
| Семинар «Критерии анализа и самоанализа урока» | Январь 2019 г.,Хоймова Т.В.,Дурновцева Л.Н. | Молодые педагоги и наставники договорились о критериям, по которым будут оценивать эффективность урока  |
| Семинар «Современные образовательные технологии в начальной школе. Пополняем методическую копилку»  | Март, 2019 г.Хоймова Т.В.,Дурновцева Л.Н. | Имеют представление (опыт) о спектре образовательных технологий, применимых для начальной школы (в т.ч. для инклюзивных классов) |

**Взаимопосещение уроков**:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Посещение уроков у стажистов молодыми специалистами | В течение годаГребенщикова А.И.,Секлецова А.П,Кужлева И.В.,Коновалова Л.Ю. | Молодые специалисты понимают общую практическую методологию организации образовательного процесса |
| Посещение уроков наставниками у молодых специалистов | В течение годаГребенщикова А.И.,Секлецова А.П,Кужлева И.В.,Коновалова Л.Ю. | Наставники могут скорректировать методологию учебных занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия, составить методические рекомендации, алгоритмы для избежания дальнейших ошибок. |
| Посещение уроков молодыми специалистами друг у друга | В течение годаГребенщикова А.И.,Секлецова А.П, | Молодые педагоги могут выступать в экспертной позиции в отношении представленной практики |
| Анализ посещенных мероприятий | В течение года | Молодые педагоги знают свои сильные и слабые стороны при организации образовательного процесса |

**Ожидаемые результаты**

|  |  |
| --- | --- |
| Молодые педагоги | Наставники |
| высокий уровень включенности в методические, социальные, культурные и образовательные процессы школы | высокий уровень включенности в методические, социальные, культурные и образовательные процессы школы |
| качественный рост успешно реализованных проектов, мероприятий | качественный рост успешно реализованных проектов, мероприятий |
| Снижение (отсутствие) числа жалоб от родителей, рост доверия к учителю | Имеют представление о собственном опыте, ресурсах и возможностях их передачи . |
| Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния | Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния |
| Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе  | Закреплены гармоничные и продуктивные отношения в наставнической паре  |
| Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах, где работает молодой специалист | Имеют опыт анализа ситуации, подбора инструментов и средств, способных решать проблемы. |
| Появление и рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста. | Появление и рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик учителя - стажиста |