

Рассмотрено на заседании

кафедры гуманитарных наук

Протокол № 2

от 03.10. 2024.

**Индивидуальная программа наставничества.**

**Учитель-учителю**

Наставник:

Гоголева Светлана Михайловна

Квалификационная категория: высшая

Молодые специалисты:

|  |
| --- |
| Бакшетский Иван Владимирович (история) |
|  |
|  |
|  |

**Красноярск - 2024**

**1. Пояснительная записка**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

* Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
* распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
* письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
* Положением о программе наставничества в МАОУ «Лицей №6 «Перспектива»

# Актуальность

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа

«Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя- наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической

деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

# Основные принципы организации наставничества:

* добровольность и целеустремленность работы наставника;
* морально-психологический контакт наставника и подшефного;
* личный пример наставника;
* доброжелательность и взаимное уважение;
* направленность деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

**Параметры реализации программы**

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях образовательного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

# Общие положения

**Программа наставничества** – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью реализации** Программы 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, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от семи лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в  МАОУ «Лицей №6 «Перспектива».

**Задачи программы:**

* разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
* разработка и реализация моделей наставничества в МАОУ «Лицей №6 «Перспектива».;
* реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
* инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
* осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
* проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
* формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
* обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:
* измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
* 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;
* плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
* адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
* измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
* рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
* снижение показателей неуспеваемости учащихся;
* практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
* рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
* формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
* формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
* рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
* повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
* снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
* увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
* снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
* включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

В Программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Наставляемый** – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

# Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится ***обзорный контроль***.

**Персональный контроль** позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

***При фронтальном контроле*** проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

* + обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
  + совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Индивидуальный план**  **работы с молодыми специалистами** | | | | |
| **№ п/п** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат** | **Фактический результат** |
| **1. Вхождение в должность** | | | | |
| 1 | Познакомиться с направлениями работы Лицея, Программой развития.  Изучить структуру управления ОУ | До 01.09. | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОУ.  Изучены структура и функции управления Лицеем.  Изучена Программа развития |  |
| 2 | Познакомить с помещениями ОУ (учебные кабинеты, актовый зал, физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.) | До 01.09. | Хорошая ориентация в здании и помещениях Лицея. Знание путей эвакуации и аварийных выходов |  |
| 3 | Изучить локальные нормативные акты ОУ: Правила внутреннего трудового распорядка; Положения, регулирующие образовательную деятельность, и др. | До 10.09. | Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОУ |  |
| 4 | Изучить нормативные документы, регулирующие деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, Должностную инструкцию | До 01.09. | Изучено содержание нормативных документов, регулирующих деятельность педагога. |  |
| 5 | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОУ. Освоить правила поведения с родителями, коллегами, учащимися | До 01.09. | Учитель осуществляет деятельность в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения сотрудника Лицея |  |
| 6 | Сформировать понимание правил безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей | До 01.09. | Учитель соблюдает правила безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей |  |
| 7 | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним (администрация ОУ, педагоги-предметники, педагог-психолог, бухгалтерия) | До 10.09. | Осуществлено знакомство с заведующим кафедрой гуманитарных наук, педагогом-психологом, библиотекарем. |  |
| 8 | Изучить официальный сайт ОУ, СФЕРУМ, странички ОУ в социальных сетях, правила размещения информации в сети интернет о деятельности ОУ | До 01.09. | Изучены правила размещения информации в сети интернет |  |
| 9 | Освоить работу с электронным журналом и дневником. | До 10.09. | Изучен интерфейс, основные функции и инструменты электронного журнала |  |
| **Раздел 2. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** | | | | |
| 1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития | До 20.09. | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития |  |
| 2 | Провести диагностическую/развивающую беседу для уточнения зон развития | До 20.09. | Сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |
| 3 | Разработать меры по преодолению трудностей | До 20.09. | Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей |  |
| **3. Направления профессионального развития педагогического работника** | | | | |
| 1 | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 5 – 9 классов. | До 01.10. | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся  5 – 9 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям |  |
| 2 | Изучить алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций с родителями, коллегами. Освоить способы урегулирования и профилактики конфликтов | До 01.10. | Изучен алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтной ситуации в классе, связанной с буллингом учащегося |  |
| 3 | Освоить эффективные подходы к планированию урока | До 15.10. | Освоена структура урока (целеполагание, объяснение, закрепление нового материала, рефлексия и т.д.) |  |
| 4 | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса | До 01.11. | Организован результативный учебный процесс по предметам: «История» и «Обществознание» в 5 – 9 классах. |  |
| 5 | Освоить методику составления технологических карт урока | До 15.12. | Составлены технологические карты уроков и поурочные планы по предмету «История» и «Обществознание» в 5 – 9 классах |  |
| 6 | Изучить методику организации проектной и исследовательской деятельности учащихся на уроке | До 20.02. | Подготовить два открытых урока с использованием проектного метода |  |
| 7 | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности | До 15.04. | Изучены методы самоанализа урока.  Представлены самоанализы 2 уроков |  |
| 8 | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности по предмету | До 15.12. | Изучен успешный опыт лицейских учителей истории и обществознания |  |
| 9 | Изучить систему профессионального развития педагога в городе. Узнать возможности использования ресурсов методических центров, стажировочных площадок | До 15.11. | Выбраны формы собственного профессионального развития на 2023/24 учебный год: стажировка в ресурсном центре по теме «Подготовка обучающихся к интеллектуальным соревнованиям» |  |
| 10 | Привлечь к участию в сообществах молодых специалистов на муниципальном уровне | В течение уч.г. |  |  |
| 11 | Подготовить публикации практических разработок молодых специалистов | До 15.05. | Подготовлены статьи: |  |

**Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Проявление** | | |
| Проявляется в полной мере,  2 балла | Частично проявляется,  1 балл | Не проявляется,  0 баллов |
| Оценка программы наставничества в организации | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется |  |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе |  |  |  |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  |  |  |
| Наличие комфортного психологического климата в организации |  |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия |  |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  |  |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  |  |  |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  |  |  |
| Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  |  |  |

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

* оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
* определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
* выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
* спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

**7. Критерии эффективности работы наставника**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

Успешное обобщение и представление опыта наставляемого:

* участие в профессиональных конкурсах;
* открытые уроки (мероприятия), публикации и выступления.

Успешная аттестация на квалификационную категорию;

Высокими результатами наставнической деятельности в формате «учитель- ученик» или «ученик – ученик» могут быть достижения наставляемого по проблемам, над которыми работали наставник и наставляемый. Успешное решение проблем наставляемого:

* положительная динамика успеваемости;
* активное участие в общественной жизни Лицея (участие в интеллектуальных и творческих конкурсах и олимпиадах, спортивных соревнованиях);
* позитивная динамика в решение социально-психологических проблем и др.