ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 633 КАЛИНИНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2023

*Актуальность разработки программы наставничества*

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и 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 деятельности.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

*Основание разработки программы*

Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель» разработана в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;

- Гражданский кодекс Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность о общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися".

*Цель и задачи программы наставничества*

Цeли и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования его эффективной системы поддержки в 2023-2024 учебном году.

Задачи:

Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.

Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

*Реализация ПН строится на следующих принципах:*

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого); принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

*Этапы и срок реализации программы*

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с молодым учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

Основной. В совместной деятельности реализуется ПН начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

взаимной заинтересованности наставника и подшефного;

административного контроля за процессом наставничества;

тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Срок реализации программы: 2023 -2024 г

*Участники программы и их функции*

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.

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

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.

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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Для реализации поставленных в программе задач участники ПН выполняют следующие функции:

Развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства.

Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.

Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.

Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.

Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты.

Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.

Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

Требования, предъявляемые к наставнику:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);проводить необходимое обучение;

контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

*Применяемые формы наставничества и технологии*

беседы;

собеседования;

тренинговые занятия;

встречи с опытными учителями;

открытые уроки,

внеклассные мероприятия;

тематические педсоветы, семинары;

методические консультации;

посещение и взаимопосещение уроков;

анкетирование, тестирование;

участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;

прохождение курсов.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставляемыми.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

*Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.*

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый получит 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.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ**

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «30» октября 2023 г. по «30» июня 2024 г.

Планируемые мероприятия:

Август-сентябрь: диагностика и самодиагностика профессиональных затруднений и рисков, разработка индивидуального маршрута профессионального становления молодого специалиста, изучение требований ФГОС НОО, ООО, СОО, требований к составлению рабочих программ, программам календарно-тематического планирования преподаваемых предметов, требований к заполнению электронного журнала и ведению отчетной документации.

Октябрь: посещение открытых уроков педагога-наставника, выявление особенностей выявленных рисковых профилей, корректировка индивидуального маршрута профессионального становления молодого специалиста, работа по выбору соответствующих методов и приемов для реализации целей урока, изучение типологии неуспевающих детей, знакомство с причинами неуспешности.

Ноябрь – декабрь: посещение открытых уроков педагога-наставляемого, составление отзыва на открытый урок, выявление и проработка проблемных моментов урока и подготовки к нему, повторное проведение открытого урока с целью диагностики успешности работы с рисковыми профилями и возникающими проблемами у наставляемого педагога.

Январь: совместная проработка проблемных моментов в педагогической деятельности, предварительная оценка степени успешности программы наставничества, работа по выявлению и внедрению в деятельность наставляемого педагога наиболее эффективных педагогических практик.

Февраль-марта: работа по внедрению применения в практике наставляемого педагога передовых методов преподавания, использования практики формирующего обучения.

Апрель-май: завершение работы по программе наставничества, самодиагностика наставника и наставляемого, перспективное планирование.

**КАРТА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА ПЕДАГОГА**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные компетенции (предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные, ИКТ-компетенции) | Содержание работы/мероприятия по преодолению дефицитов и профессиональному развитию | Сроки исполнения | Результат как педагогический продукт | Формы презентации достижений |
| Предметные |  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Методические |  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Психолого-педагогические |  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Коммуникативные |  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| ИКТ-компетенции |  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**СВЕДЕНИЯ О ВЫПОЛНЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Мероприятие** | **Сведения о выполнении / примечания** | **Подпись наставника** | **Подпись наставляемого** |
| **1** |  |  |  |  |
| **2** |  |  |  |  |
| **3** |  |  |  |  |
| **4** |  |  |  |  |
| **5** |  |  |  |  |
| **6** |  |  |  |  |
| **7** |  |  |  |  |
| **8** |  |  |  |  |
| **9** |  |  |  |  |
| **10** |  |  |  |  |
| **11** |  |  |  |  |
| **12** |  |  |  |  |
| **13** |  |  |  |  |
| **14** |  |  |  |  |
| **15** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**ОПРОСНЫЙ ЛИСТ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАТРУДНЕНИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*К каждому из представленных ниже пунктов необходимо дать комментарий из предложенных:*

Нет

Скорее нет, чем да

Скорее да, чем нет

Да

*Общепедагогические затруднения*

1. Знание и применение нормативно-правовых документов:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской

Федерации»

- обновленные ФГОС НОО, ООО, СОО

- федеральный перечень учебников

- стратегии и концепции (по направлению деятельности)

2. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов

3. Использование здоровье-сберегающих технологий

4. Измерение образовательных результатов внеурочной деятельности

5. Планирование своего рабочего времени для достижения результата

6. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки

*Методические затруднения*

1. Разработка рабочих программ

2. Выбор учебников и учебно-методической литературы в соответствии с требованиями ФГОС, в т. ч. обновленных ФГОС НОО и ООО, СОО

3. Составление и корректировка поурочного планирования

4. Формирование индивидуального учебного плана

5. Знание типологии уроков по ФГОС

6. Структура урока в соответствии с типологией

7. Применение современных образовательных технологий при реализации ФГОС

8. Использование разнообразных форм организации работы на уроке

9. Составление плана, технологической карты урока

10. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы

11. Методы и приемы мотивации обучающихся

12. Формирование универсальных учебных действий

13. Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся

14. Обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся знание СанПиН)

15. Применение специальных педагогических подходов и методов обучения и воспитания, обучающихся с ОВЗ

16. Разработка и реализация адаптированных образовательных программ (АОП) для обучающихся с ОВЗ (в соответствии с ФГОС ОВЗ)

17. Организация и сопровождение учебно- исследовательской и проектной деятельности обучающихся (в том числе выполнение индивидуального проекта)

18. Проведение диагностики уровня достижения планируемых результатов освоения ООП

19. Оценка уровня достижения обучающимися предметных, метапредметных, личностных результатов освоения ООП

20. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающимися, имеющими трудности в обучении

*Психолого-педагогические затруднения*

1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения

2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности школьника

3. Организация сотрудничества с педагогом-психологом и социальным педагогом

*Информационные затруднения*

1. Использование возможностей информационно- коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации, проведении уроков: работа с конструктором рабочих программ на портале Единое содержание общего образования (https://edsoo.ru/constructor/)

работа с текстовыми редакторами

электронными таблицами

браузерами

2. Работа с электронными учебниками

3. Создание презентаций

4. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения уроков, внеурочной деятельности, коррекционной работы, работы с одаренными детьми и др.)

*Коммуникативные затруднения*

1. Обобщение, описание и представление своего педагогического опыта

2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях

3. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, подготовка публичного выступления

4. Представление опыта работы через участие в конкурсах профессионального мастерства

**Список литературы, используемых интернет – источников**

Наставничество: эффективная форма обучения: информационно метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019. — 48 с.

Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — URL: https://clck.ru/QXUJg

Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: https://clck.ru/QWQW9

Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с

Сборник материалов региональной конференции для педагогических работников «Современные формы наставничества и шефства среди обучающихся в образовательном учреждении (из опыта работы)» http://odaryonnost.ucoz.ru/konkursi/20- 21/chnz\_sbornik.pdf

Методические рекомендации. Об организации наставничества в школе. https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/01/metodicheskie-rekomendaczii.