

ПРИНЯТО:
на заседании педагогического совета
ГБОУ «ГИМНАЗИЯ Г.О. ТОРЕЗ»

Протокол № 1 от 26 августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор ГБОУ «ГИМНАЗИЯ Г.О. ТОРЕЗ»

В.Н. Тарануха
Приказ № 397 от 11 сентября 2024 г.

**Персонализированная программа
наставничества
молодого педагога
на 2024-2025 учебный год**

Разработана:
Макшанова Л.И.,
заместитель директора по УВР

г.о.Торез, 2024 год

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	2
2. Цель и задачи Программы наставничества	3
3. Срок реализации Программы	3
4. Применяемые формы наставничества и технологии	3
5. Содержание Программы	4
6. Механизм управления Программой	5
7. Ожидаемые результаты	7
8. План работы на 2025 - 2028 учебный год	8
9. Мониторинг Программы	10
10. Приложение №1. Методические рекомендации молодому специалисту при подготовке к уроку	11

Пояснительная записка

Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей педагогических работников.

1.2. Нормативные основы реализации программы

Нормативные правовые акты Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р - 145 от 25 декабря 2019 г. «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».

Нормативные правовые акты ГБОУ «ГИМНАЗИЯ Г.О. ТОРЕЗ»:

1. Устав ГБОУ «ГИМНАЗИЯ Г.О. ТОРЕЗ»;
2. Программа развития ГБОУ «ГИМНАЗИЯ Г.О. ТОРЕЗ» ООШ;
3. Программа целевой модели наставничества в ГБОУ «ГИМНАЗИЯ Г.О. ТОРЕЗ».

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

1.4. Срок реализации программы

Данная программа наставничества ГБОУ «ГИМНАЗИЯ Г.О. ТОРЕЗ» рассчитана на 4 года.

1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель».

Содержание программы

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть.		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

работу молодого специалиста или педагога.			
---	--	--	--

Варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – неопытный классный руководитель»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

2.2. Механизм управления программой

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 наставляемому:

- 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.

Формы и методы работы: 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.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов 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.

Педагоги - наставляемые получают 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу современные формы и методы воспитания подрастающего поколения.

План работы на 2024-2025 учебный год

Форма наставничества: «Учитель - учитель»

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

№	Проект, задание	Планируемый результат
1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления		
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития	
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей
2. Вхождение в должность		
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОО
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал, библиотека, столовая.	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, инструктажи по ОТ и ТБ
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества
2.4	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «В контакте..», изучены правила размещения информации в Интернете
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей
2.7	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»
2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника		
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 5-11 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	Изучен успешный опыт организации внеклассных мероприятий
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Совместно с наставником подготовлены родительские собрания, мероприятия с родителями
3.5	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	Изучено содержание Положения по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция педагога
3.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод.рекомендаций)	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Математика», «Алгебра», «Геометрия».
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога
3.8	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	Изучены образцы оформления документов
3.9	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	Выбраны формы собственного профразвития на следующий год
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций

Мониторинг программы

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Методические рекомендации молодому специалисту при подготовке к уроку

I. Вчитывайтесь в раздел программы, который надо изучать на уроке.

1. Изучите материал этого раздела.
2. Проанализируйте учебный материал.
3. Сформулируйте цель урока. Ответьте на вопрос, чего бы Вы хотели достичь в результате урока.
4. Представьте коллектив данного класса, отдельных учеников, постарайтесь наметить их путь к реализации задач урока.
5. Выберите самые результативные методические приемы для данного класса и для данных учащихся.
6. Соразмерьте выбранные приемы со своими возможностями, определите свои действия на уроке.
7. Продумайте структуру урока, его ход.
8. Зафиксируйте все подготовленное в плане или конспекте.
9. Повторите про себя или вслух основные моменты плана.
10. Проверьте себя:
 - какие факты, общие понятия или признаки, причинно-следственные связи должны быть усвоены на уроке;
 - какое умение формируется на данном уроке;
 - какие мировоззренческие понятия, политические, нравственные или эстетические оценки необходимо сформировать на данном уроке;
 - какого рода эмоциональную реакцию следует вызвать у учащихся при изучении данного материала.

II. Приходите в кабинет немного раньше звонка. Убедитесь, все ли готово к уроку, красиво ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли наглядные пособия, ТСО. Входите в класс последним. Добиваетесь, чтобы все ученики приветствовали вас организованно. Старайтесь показать ученикам красоту и привлекательность организованного начала урока, но стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.

1. Начните урок энергично. Необходимо вести урок так, чтобы каждый ученик с начала и до конца урока был занят делом. Помните: паузы, медлительность, безделье – бич дисциплины.
2. Увлекайте учеников интересным содержанием материала, умственным напряжением, контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчиво, кто увлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
3. Обращайтесь немного чаще с просьбами, вопросами к тем, кто может заняться на уроке другим делом.
4. Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой и заинтересованный характер. Дайте указания ученику, над чем следует работать, проверьте выполнение данного задания. Это будет приучать к дисциплинированному труду. Ученик будет привыкать к тому, что указания учителя надо выполнять обязательно.
5. Объективно оценивайте знания ученика, для оценки поведения пользуйтесь отметками за поведение и прилежание.
6. Заканчивайте урок общей оценкой работы класса и отдельных учеников. Пусть ученики испытывают чувство удовлетворенности от результатов труда на уроке. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных учеников, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
7. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.
8. Удерживайтесь от излишних замечаний.
9. Обходитесь без помощи других. Помните: налаживание дисциплины, может быть, единственная область педагогической практики, где помощь на уроке идет не на пользу учителю. Обратитесь за помощью к самим ученикам. С нарушителем, которого класс не поддерживает, легче справиться.
10. Помните слова Н.А. Добролюбова: «Справедливый учитель – это такой учитель, поступки которого оправданы в глазах учеников».
11. Методические рекомендации молодому учителю по подготовке и проведению родительского собрания

А.С. Макаренко утверждал, что «каждая семья представляет явление особое, индивидуальное, и воспитательная работа в одной семье вовсе не должна быть точной копией такой же работы в другой».