

«Рассмотрено»
на заседании научно – методического совета
МАОУ «Гимназия имени Ю.А. Гарнаева»
Протокол № 1 от 11.09.2024 г.

«Утверждено»
Директор МАОУ
«Гимназия имени Ю.А. Гарнаева»
Изгорев С.А. _____
Приказ № 858-ОД от 18.09.2024 г.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия имени Героя Советского Союза Ю.А. Гарнаева
г. Балашова Саратовской области»

Локальный акт

**Персонализированная программа наставничества
педагогических работников
2024-2025 учебный год**

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Учитель - учитель» МАОУ «Гимназия имени Ю.А. Гарнаева»

Персонализированная программа наставничества МАОУ «Гимназия имени Ю.А. Гарнаева» (далее программа) создана в соответствии с основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р, и с целью развития наставничества педагогических работников как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников.

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Наставнические пары

№ п/п	Наставник	Молодой специалист
1.	Сидоренко Людмила Николаевна, учитель химии	Галдина Нина Николаевна, учитель химии
2.	Байсмакова Олеся Викторовна, учитель биологии	Кравченко Анастасия Сергеевна, учитель биологии
3.	Семенищева Татьяна Юрьевна, учитель начальных классов	Кувалдина Марина Васильевна, учитель начальных классов
4.	Коннова Татьяна Ивановна, учитель начальных классов	Левина Ольга Анатольевна, воспитатель
5.	Байсмакова Олеся Викторовна, учитель биологии	Никанкина Кристина Александровна, учитель биологии
6.	Сафарова Екатерина Александровна, учитель музыки	Орлова София Анатольевна, учитель музыки
7.	Клушина Наталия Владимировна, учитель математики	Павлова Ирина Юрьевна, учитель математики
8.	Лазарева Лариса Владимировна, воспитатель	Панасенко Екатерина Ильинична, воспитатель
9.	Илюшина Людмила Юрьевна, учитель истории, обществознания	Плаксина Юлия Сергеевна, учитель истории
10.	Илюшина Людмила Юрьевна, учитель истории, обществознания	Стюхина Екатерина Александровна, учитель истории
11.	Бреева Светлана Юрьевна, учитель начальных классов	Попова Мария Евгеньевна, воспитатель

Цель программы: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии.

Задачи:

- Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач.
- Организовать методическую работу с молодым специалистом.
- Мобилизовать ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности.
- Адаптировать молодого специалиста к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в гимназии, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Планируемые результаты реализации персонализированной программы наставничества:

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста;
- развитие гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде);
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала молодого специалиста.

Требования к учителю-наставнику

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в МАОУ «Гимназия имени Ю.А. Гарнаева». Наставника назначают из числа учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в профессиональной деятельности, демонстрирующих способность и готовность делиться профессиональным опытом и оказывать практическую помощь коллегам. Наставник осуществляет мероприятия по наставнической деятельности в отношении одного или нескольких молодых специалистов одновременно, в зависимости от специфики трудовой деятельности.

Учитель-наставник обязан:

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в РФ, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в гимназии;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в подготовке к занятиям, оформлении учебно-методической документации, проведении классных часов, индивидуальной работы с учениками, организации внеаудиторных мероприятий, кружковой, исследовательской работы, подготовке раздаточного материала, наглядных пособий, подборе методической литературы для самообразования;
- отчитываться на заседаниях МО о проделанной работе с молодыми специалистами;
- вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы с молодыми специалистами.

Требования к молодому специалисту

Молодой специалист - это педагогический работник (при опыте работы от 0 до 3 лет), который решает конкретные личностные и профессиональные задачи при тесном взаимодействии с наставником, приобретает новый опыт, развивает новые компетенции.

Молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности гимназии 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, руководителем методического объединения, куратором.

Принципы реализации программы наставничества

Реализация программы наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 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, национальных, религиозных и других особенностей молодых специалистов;
- принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне гимназии;
- принцип лояльности – уважение личности молодого специалиста, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип добровольности – участие в программы наставничества наставников и молодых специалистов с обоюдного согласия;
- принцип активности – активная позиция молодого специалиста в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Основные направления работы по реализации программы наставничества

Организация наставничества

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодых специалистов к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого специалиста.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства.

Выявление проблемных зон наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе молодых специалистов:

- недостаточные навыки работы с нормативной документацией;
- отсутствие навыков самоанализа;
- недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

Составление планов работы с молодыми специалистами.

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов молодого специалиста и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведенных мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы.

Формы и методы работы с молодыми специалистами: 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 повышения квалификации.

Срок реализации программы: один год

План реализации программы наставничества

№ п/п	Мероприятие, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития,		

	развития молодого специалиста.		сформулирован перечень тем консультаций с наставником. Заполняется информационная карта молодого специалиста.		
2.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей.	В течение года	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей. Организовано консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития молодых специалистов с учетом индивидуального подхода.		
3.	Оказать помощь в составлении календарно – тематического планирования.	Сентябрь	Наличие рабочей программы по предмету		
4.	Составление графика взаимопосещения уроков.	Сентябрь - октябрь	Проведены взаимопосещения уроков по графику (не менее пяти)		
5.	Изучить сайт гимназии, страничку гимназии в социальных сетях ВК, Сферум. Провести инструктаж по работе с электронным журналом.	Первый триместр	Хорошая ориентация по сайту, на страницах гимназии в социальных сетях. Соблюдение основных правил работы с электронным журналом.		
6.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника гимназии (взаимодействие с родителями, коллегами, учениками).	В течение года	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
7.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей.	В течение года	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
8.	Изучить методику построения и организацию урока. Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности.	В течение года	Изучены и внедрены методы анализа деятельности педагога		
9.	Изучить нормативные документы, регулирующие деятельность педагога.	В течение года	Изучено содержание документов, регулирующих деятельность педагога.		
10.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической	В течение года	Составлены технологические карты уроков, планы – конспекты уроков.		

	карты урока, плана – конспекта урока)				
11.	Изучить опыт руководства проектной деятельности.	В течение года	Изучены проекты по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога.		
12.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога.	В течение года	По шаблону подготовлены документы, сопровождающие деятельность педагога.		
13.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития).	В течение года	На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в гимназии выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год.		
14.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования.	В течение года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики.		
15.	Анализ проведенных мероприятий	Ноябрь, февраль, май	Заслушивание результатов работы с молодыми специалистами на заседаниях МО.		

Заместитель директора по УВР

Гарига Н.В.

