**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 Владимировна, 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 Владимировна, 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 быстрейшей 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 проведённых уроков;
* оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых 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 развития молодого специалиста. | Сентябрь  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития, 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 вопросампланирования и организации самоопределения,самовоспитания, саморазвития молодых специалистов с учетоминдивидуального 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 карты урока, плана – конспекта урока) | В течение года | Составлены технологические карты уроков, планы – конспекты уроков. |  |  |
| 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.