

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГИМНАЗИЯ №2 Г. ВЛАДИВОСТОКА»

Программа наставничества
молодого специалиста Боевой Э.Э.
МБОУ «Гимназия №2 г.Владивостока»

Автор-разработчик: Тарасова Г.А.,
учитель математики
высшей квалификационной категории

Владивосток

I. Паспорт программы наставничества:

1. Программа наставничества молодого специалиста Боевой Э.Э.
МБОУ «Гимназия №2 Первореченского района г. Владивостока Приморского края.

2. Основание для разработки программы:

- Конституция Российской Федерации;

- Гражданский кодекс Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642);

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом» и в целях реализации в образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

3.Заказчик программы. МБОУ «Гимназия №2 Первореченского района г.Владивостока Приморского края.

4. Автор-разработчик программы. Тарасова Г.А. учитель математики высшей квалификационной категории.

II. Цель программы наставничества:

Целью программы наставничества молодого специалиста является:

- создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста,
- повышение его профессионального потенциала и уровня,
- создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

III. Задачи программы наставничества:

- использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста,
- обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- повышение профессионального уровня педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
- отслеживание динамики развития профессиональной деятельности педагога.
- повышение продуктивности работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- приобщение молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации на основе школьных традиций.

IV. Сроки и этапы реализации программы наставничества:

Срок реализации программы – 3 года (2022-2025 гг):

I этап – Подготовительный (подготовка условий для запуска программы наставничества (октябрь-ноябрь 2022 г.)

II этап – Основной (декабрь- январь 2024 г.)

- формирование базы наставляемого;

-формирование базы наставника;

-обучение наставника;

III этап –Аналитико-обобщающий (завершение программы наставничеств, анализ результатов реализации программы наставничества (2025 г.)

V. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

- высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;

-улучшение психологического климата в образовательной организации;

-повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалиста;

- прирост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

-рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Контроль за исполнением программы наставничества:

Научно-Методический Совет МБОУ гимназии №2, который обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы наставничества (внутренняя экспертиза), Отдел образования администрации г.Владивостока (внешняя экспертиза).

Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.

Организация выполнения Программы наставничества осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета МБОУ гимназии №2.

Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения. Дата утверждения программы наставничества. Октябрь 2022г.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Данная программа призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

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. В федеральном проекте «Учитель будущего» прописано, что через наставничество будет решаться задача профессионального роста педагогических работников.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым специалистом на уровне образовательной организации. Наставничество представляется -универсальная модель построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Данная работа способна стать для наставляемого человека комплексной поддержкой на пути социализации, поиском индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей самопознания и саморазвития.

Содержание программы

Разработанная программа наставничества молодого специалиста связана с действующими нормативными правовыми актами МБОУ гимназии №2; программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; планом научно-методической работы; рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности; планом воспитательной работы.

Цель программы наставничества молодого специалиста - создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества молодого специалиста:

- использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышение профессионального уровня педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышение продуктивности работы педагога и результативности образовательной деятельности;
- развитие мотивации к повышению квалификационного уровня.
- приобщение молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствующей объединению на основе школьных традиций.

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста:

- обязательность - проведение работы с молодым специалистом, приступившим к работе в школе вне зависимости от должности и направления деятельности;
- индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;
- непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
- эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Этапы реализации программы

I этап – Подготовительный.

Цель – создание нормативной и методической базы для реализации программы.

II этап – Основной.

Адаптация молодого специалиста.

Цель - ознакомить молодого специалиста с деятельностью школы и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста. Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть :

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность:

- мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Беседа может проводиться по следующим вопросам:
- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения;
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой или вновь прибывший педагог будет работать;

Существующие правила и процедуры;

- ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

2) Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель – проанализировать компетенцию молодого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в школе.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе. На процедуру оценки представляются следующие документы:

-Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)

-Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

3) Развитие потенциала молодого специалиста

Цель – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ. Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

III этап – Аналитико-обобщающий

Цель – анализ проделанной работы, определение сильных и слабых сторон, подготовка материалов для трансляции опыта.

Основные направления работы по реализации

программы наставничества.

1. Составление плана работы с молодыми специалистами

План работы включает:

-создание оптимальных условий для успешной работы;

-проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодым специалистом;

-оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;

-проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодого специалиста, систематическое изучение его методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования.

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

3. Организация наставничества.

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

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

Параметры реализации программы наставничества:

-вхождение в профессиональное образовательное пространство,

-профессиональное самоопределение,

- творческая самореализация,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Механизм управления программой наставничества

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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;
- 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;
- 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 проводить анализ на шмо учителей математики и информатики 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, 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.

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности.

Работа по предмету	Воспитательная работа	Работа с нормативной документацией	Пути реализации
1.Изучение ФГОС ООО, СОО, рабочих программ, календарно-тематического планирования. 2.Оказание помощи в разработке поурочных планов. 3.Практикум «Как развивать в детях умение делать целеполагание?» 4. Уроки. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	1.Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса. 2.Консультации по вопросу возрастных особенностей младших школьников.	1.Изучение Нормативно-правовой базы школы. 2. Инструктаж по соблюдению общего режима (ученические тетради).	<u>Октябрь</u> контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока). Посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.
1. «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических	1.Методика проведения родительских собраний. 2.Организация	1.Изучение документации об организации внеурочной деятельности.	<u>Ноябрь</u> Контроль качества составления поурочных планов (технологических

<p>технологий». Составление технологических карт уроков. 2. Уроки математики и УМК. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями обновленных ФГОС.</p>	<p>индивидуальных консультаций с родителями. 3. Построение системы сотрудничества с родителями и учащимися класса.</p>	<p>2. Выполнение единых требований к ведению тетрадей. Практикум «Обучение составлению отчёта по окончании четверти».</p>	<p>карт урока), выполнение единого орфографического режима. Посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.</p>
		<p>Практикум «Как работать с рабочими и печатными тетрадями учащихся».</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока), посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.</p>
<p>1. Беседа «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности». 2. Практикум «Формы и методы работы на уроке», оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС</p>	<p>Анализ педагогических ситуаций.</p>	<p>Составление аналитических справок</p>	<p><u>Декабрь</u> Проверка выполнения программы. Посещение уроков, классных часов. Контроль ведения школьной документации.</p>
<p>1. Анализ контрольных работ. 2. Организация индивидуальной работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей. 3. Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях.</p>	<p>Предупреждение педагогической запущенности учащихся.</p>	<p>Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.</p>	<p><u>Январь</u> Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока), выполнение единого орфографического режима.</p>
<p>1. Методы активизации познавательной деятельности учащихся. 2. Видеоуроки.</p>	<p>Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»</p>	<p>Изучение документов по ФГОС.</p>	<p><u>Февраль</u> Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.</p>

1. Инновационные технологии в обучении. 2. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время	«Анализ различных стилей педагогического общения».	Практическое занятие «Выполнение единых требований к ведению тетрадей».	<u>Март</u> Проверка выполнения теоретической и практической части программы
1. Организация повторения. 2. Подготовка к итоговой промежуточной аттестации.		Составление КИМов к итоговым диагностическим работам.	<u>Апрель</u> Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
1. Организация проверки ЗУН и УУД у учащихся. 2. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год.	Оформление заполнения отчетной документации: электронный классный журнал, протоколы итоговой промежуточной аттестации.	<u>Май</u> Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)

Учитель наставник

Тарасова Г.А.