

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ГИМНАЗИЯ №44 Г. ТВЕРИ»

г. Тверь, Октябрьский пр-т, д. 57



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ «Гимназия №44 г. Твери»

Л.И. Дровосекова

Приказ №389 от 29.11.2024г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2024/2025 учебный год

Наставники: Степаненко Нелли Оттовна, учитель начальных классов;

Сокова Мария Евгеньевна, учитель русского языка и литературы.

Наставляемые: Богданова Виктория Егоровна, педагог дополнительного образования;

Николаева София Александровна, учитель русского языка и литературы.

Срок реализации: 1 год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. 1. Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МОУ «Гимназия №44 г. Твери» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной гимназии нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МОУ «Гимназия №44 г. Твери».

Решению этих стратегических задач кадровой политики МОУ «Гимназия №44 г. Твери» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию,

саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в МОУ «Гимназия №44 г. Твери» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника (далее - Наставника) по развитию молодого педагога (далее - Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МОУ «Гимназия №44 г. Твери» (далее - Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, вновь прибывшего педагога, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации.
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица.
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

1.3. Срок реализации программы

Это связано с тем, что план МО учителей МОУ «Гимназия №44 г. Твери» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов. А также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав гимназии или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе Наставников с Наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 19.11.2024 г., срок окончания 31.05. 2025 года.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МОУ «Гимназия №44 г. Твери» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель - учитель». Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

1.5. Основные виды деятельности:

I. Диагностика затруднений Наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.

I. Посещение уроков Наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.

II. Планирование и анализ педагогической деятельности.

III. Помощь Наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

IV. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.

V. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе кафедр учителей гимназии.

VI. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.

VII. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

1.6. Формы и методы работы Наставника с Наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование

- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.).

Деятельность Наставника

1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий Наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений Наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности Наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

1.7. Принципы наставничества

- Добровольность

- Гуманность

- Соблюдение прав наставляемого специалиста

- Конфиденциальность

- Ответственность

- Искренне желание помочь в преодолении трудностей

- Взаимопонимание

- Способность видеть личность.

11. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, учебную и внеурочную деятельность в гимназии.

2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в гимназии;

4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.).

III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции Наставляемый:

Наставник:

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 гимназии, 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 гимназии, 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 специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, 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 и заведующим кафедрой.

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются: **Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении 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.

3.3. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри гимназии берут на себя:

- администрация гимназии, заведующие кафедрами - участников;
- наставники - участники программы.

IV. ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация гимназии
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация гимназии
Сентябрь		
3.	Беседа «Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста»	Учитель-наставник
4.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	Зам. по УВР Учитель-наставник
5.	Беседа «Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной гимназии в соответствии с ФГОС»	Учитель-наставник
6.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель – наставник
Октябрь		
7.	Беседа «Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности»	Учитель-наставник
8.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование	Зам. по УВР Учитель наставник
9.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
10.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР

Ноябрь		
11.	<u>Работа Наставляемого на кафедре. Определение темы самообразования.</u>	<u>Зав кафедрой</u> <u>Учитель -наставник</u>
12.	<u>Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений</u>	<u>Учитель-наставник</u>
13.	<u>Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»</u>	<u>Зам. по УВР</u> <u>Учитель -наставник</u>
14.	<u>Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС</u>	<u>Учитель-наставник</u>
15.	<u>Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время</u>	<u>Учитель-наставник</u>
Декабрь		
16.	<u>Корректировка индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом</u>	<u>Учитель-наставник</u>
17.	<u>Консультация: Качественная рефлексия урока</u>	<u>Учитель-наставник</u>
18.	<u>Консультация: Здоровьесберегающие технологии</u>	<u>Учитель-наставник</u>
19.	<u>Посещение уроков Наставляемого специалиста</u>	<u>Учитель-наставник</u>
Январь		
20.	<u>Посещение педагогом открытых занятий Наставника и коллег</u>	<u>Учителя кафедр</u>
21.	<u>Консультация: Олимпиадное движение школьников. ВСОШ (по этапам)</u>	<u>Учитель-наставник</u>
Февраль		
22.	<u>Беседа. Портфолио ученика</u>	<u>Учитель-наставник</u>
23.	<u>Консультация Виды уроков</u>	<u>Учитель-наставник</u>
24.	<u>Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных</u>	<u>Учитель-наставник</u>
Март		
25.	<u>Текущие проблемы организации УВП</u>	<u>Зам. по УВР</u> <u>Учитель -</u> <u>наставник</u>
26.	<u>Беседа Корректировка рабочих программ</u>	<u>Учитель -</u> <u>наставник</u>
27.	<u>Открытое занятие наставляемого специалиста</u>	<u>Наставляемый</u> <u>специалист</u>
Апрель		
28.	<u>Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной гимназии» (выступление на ШМО по теме самообразования)</u>	<u>Наставляемый</u> <u>специалист</u>
Май		
29.	<u>Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица</u>	<u>Учитель -</u> <u>наставник</u> <u>Наставляемый</u> <u>специалист</u>
30.	<u>Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица</u>	<u>Учитель -</u> <u>наставник</u>

