



Программа «Развитие наставничества в гимназии на 2020-2024 гг.»

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Развитие наставничества в гимназии на 2021-2024 гг.
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none">– Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» (от 21.07.2020 № 447);– Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (распоряжение правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);– Федеральный/региональный проект «Успех каждого ребёнка»;– Федеральный/региональный проект «Современная школа»;– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2018 «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 учащимися»;– Распоряжение Департамента общего образования Томской области от 27.05.2020 № 420-р «О внедрении и реализации в Томской области 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 учащимися»
Разработчик Программы	Управленческая команда гимназии
Руководитель Программы	Буримова ИИ, директор гимназии
Куратор Программы	Швенк АВ ЗНМР

<p>Цель и задачи Программы</p>	<p>Цель организовать работу с молодыми учителями, оказать методическую помощь в их профессиональном становлении в условиях реализации новых ФГОС, сформировать профессионально – адаптированного компетентного молодого учителя.</p> <p>Задачи</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. индивидуализация процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создание индивидуальных образовательных программ личностного профессионального роста, планов самообразования и методической работы; 2. осуществление мониторинга уровня повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития; 3. разработка системы оценки личностного профессионального роста молодых педагогов; 4. формирование кадрового ресурса, осуществление карьерного продвижения и системной презентации достижений молодых педагогов. 5. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе. 6. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе. 7. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни. 8. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность. 9. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.
<p>Участники Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Заместитель директора гимназии – Молодые педагоги – Педагоги-наставники, в том числе виртуальные – педагогические коллективы общеобразовательных организаций партнеров гимназии по инновационным проектам
<p>Соисполнители и партнёры Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – МАУ ИМЦ – ОГБУ РЦРО – ТОИПКРО – общеобразовательных организаций-партнеры
<p>Сроки реализации Программы</p>	<p>2021-2024 годы, цикличность – учебный год</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – – Внедрена целевая модель наставничества на уровне гимназии; – – реализованы различные формы наставничества; – – повышен уровень удовлетворенности собственной работой и улучшено психоэмоциональное состояние молодых педагогов; – – рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в гимназии.

Показатели эффективности реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> – положительная динамика количества молодых педагогов; – закрепление молодых педагогов в гимназии; – увеличение количества молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства и успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности.
Период, основание и порядок корректировки Программы	Ежегодно уточняются: задачи, перечень и план реализации мероприятий Программы, сроки, показатели эффективности

1. Пояснительная записка

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей гимназии традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Приоритетного национального проекта «Образование», развития, а также реализации плана действий по модернизации общего образования Томской области.

Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, установление взаимоотношений с педагогическим, родительским и ученическим коллективом. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе. Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта.

Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства. Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно- коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Основная идея по становлению

молодых специалистов заключается в индивидуализации процесса профессионального становления молодых педагогов посредством сопровождения их педагогами-наставниками. Индивидуализация образования предполагает предоставление педагогу права и возможности продвижения по индивидуальному образовательному маршруту. Индивидуальный подход предполагает управление подготовкой молодых педагогов, организацию их методического образования и самообразования с учетом индивидуальных особенностей, потребностей и возможностей. Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Цель: организовать работу с молодыми учителями, оказать методическую помощь в их профессиональном становлении в условиях реализации новых ФГОС, сформировать профессионально – адаптированного компетентного молодого учителя.

Реализация программы по сопровождению профессионального становления молодых специалистов осуществляется в рамках деятельности Школы Молодого Учителя и направлена на решение следующих задач:

10. индивидуализация процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создание индивидуальных образовательных программ личностного профессионального роста, планов самообразования и методической работы;
11. осуществление мониторинга уровня повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
12. разработка системы оценки личностного профессионального роста молодых педагогов;
13. формирование кадрового ресурса, осуществление карьерного продвижения и системной презентации достижений молодых педагогов.
14. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе.
15. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
16. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни.
17. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
18. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Актуальность

Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное специальное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов второго поколения, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования. И поэтому для руководства школы важным и актуальным в работе с кадрами является привлечение молодых специалистов в школу, создание условий для их адаптации и закрепления в общеобразовательном учреждении.

ШМУ основана на следующих принципах:

1. принцип сотрудничества (системное взаимодействие педагогов-наставников, педагогов-стажистов с молодыми специалистами);
2. принцип индивидуализации (деятельность педагогов-наставников ориентирована на индивидуальные особенности и возможности молодых специалистов);
3. принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);
4. принцип психологической поддержки (помощь в определении личностно значимых качеств, преодолении конфликтов и профессиональных затруднений);
5. принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки на осознание ценности и значимости индивидуального личностного и профессионального развития);
6. принцип самоопределения (осознание себя как уникальной и особенной личности, осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности);
7. принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности).

Ведущие *формы методической работы*:

- творческие отчеты, презентация опыта на семинарах и конференциях разного уровня, на тематических педагогических советах школы, на заседаниях школьных (НМС, МО) и муниципальных методических служб;
- организация для педагогов авторских практико-методических спецкурсов;
- проведение индивидуальных консультаций для коллег;
- организация тренингов для педагогов;
- участие в профессиональных смотрах-конкурсах, фестивалях разного уровня;
- проведение открытых учебных занятий и внеклассных мероприятий, родительских собраний;
- разработка и реализация профессиональных индивидуально-творческих проектов.

Важное место в системе работы школы уделяется структурам, *организующим методическую работу*. Принимая активное участие в работе этих структур, педагог может в полной мере проявить себя. К таким формам относятся:

- педагогический совет школы;
- научно-методический совет;
- Школа Молодого Учителя;
- профессиональные педагогические объединения (методические объединения, творческие группы);
- педагог как отдельная самостоятельная структура (индивидуальное профессиональное педагогическое самообразование, консультирование и консультация);
- экспертный Совет и временные экспертные группы;
- психолого-медико-педагогический консилиум;
- служба информационного сервиса (методический кабинет, библиотека).

Индивидуальная работа с педагогом – важная составляющая целостной системы методической работы. В индивидуальной работе с педагогом приоритетна организация процесса посещения (взаимопосещения) учебных занятий и внеклассных мероприятий. Это позволяет оказывать консультативную помощь по разработке новых занятий, а также вести поиск лучших образцов педагогической деятельности с целью их обобщения и распространения в коллективе, а также привлечения лучших педагогов к созидательной методической работе в школе. Значительное место в такой системе занимает индивидуальное сопровождение молодого педагога опытным наставником. В школе разработан алгоритм данного аспекта деятельности (см. *Положение о наставничестве*).

Анкетирование – один из важных факторов адаптации молодого учителя. Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от целей: изучение потребностей молодого педагога в моделировании, реализации и рефлексии своей педагогической деятельности. Молодым учителям предлагаются различные психолого-педагогические ситуации с выбором позиции учителя. Эти ситуации обсуждаются с психологом для формирования индивидуального стиля творческой деятельности.

Для более эффективной работы с молодыми специалистами подготовлены различные *памятки*:

- памятка классного руководителя
- организация работы с неуспевающими обучающимися
- методический глоссарий
- анализ и самоанализ урока
- как правильно организовать работу с родителями

- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий
- методическую копилку по определению типа урока, эффективному выбору работы с обучающимися
- психологические упражнения для развития внутренних средств саморегуляции и др.

Эффективным обучение молодых педагогов не может быть без показательных уроков учителей-предметников. Для оказания помощи молодым учителям в повышении профессиональной компетенции куратором ШМУ составляется программа открытых уроков. Определяются «болевые точки» в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формировании устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.

Для проведения гимназического конкурса «Наставник» был создан экспертный совет (НМС гимназии). Цель: активизация деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Таким образом, Программа даёт возможность:

1. дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
2. повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
3. развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
4. повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательного процесса в образовательном учреждении;
5. создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов относится поддержка системы наставничества на общественном и муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. В целях популяризации роли наставника предусмотрены следующие меры: - организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; - участие в конкурсах

профессионального мастерства; - благодарственные письма, грамоты наставникам. Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников: Выдвижение самых результативных наставников на награждение: - почетной грамотой; - виртуальная Доска почета для наставников.

Управление реализацией программой «Развитие наставничества в МАОУ гимназии №56 г. Томска на 2021-2024гг. (молодые педагоги)

Директор гимназии осуществляет управление реализацией программы наставничества, принимает управленческие решения на основе анализа мониторинга, куратор Программы осуществляет организационную, нормативно-правовую и экспертно-консультационную поддержку, проводит мониторинг поддержки молодых педагогических работников. Руководитель методического объединения и педагог-наставник осуществляют организационную, методическую, нормативно-правовую поддержку на уровне МО. координирует деятельность педагогов-наставников.

**ПЛАН РАБОТЫ
"Школы молодого учителя" МАОУ гимназии №56
2022-2023 учебный год**

Месяц	Содержание работы	Ответственные
август	Закрепление наставников Час общения "Час молодого учителя". Знакомство молодых специалистов с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом. <i>Лаборатория молодых и малоопытных педагогов:</i> - Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса. - Ознакомление с требованиями оформления электронного классного журнала. - Разработка тематических поурочных планов и планов воспитательной работы. Час психолога	Зам. директора по НМР, Куратор ШМУ Куратор ШМУ, Педагоги-наставники Куратор ШМУ, Педагоги-наставники Психолог
сентябрь	Лаборатория молодых и малоопытных педагогов: "Современный урок: структура и конструирование. Содержание разделов поурочного планирования"	Куратор ШМУ Педагоги-наставники
октябрь	Круглый стол "Основные проблемы молодого учителя" <i>Лаборатория молодых и малоопытных педагогов:</i> "Как работать с тетрадями и дневниками учащихся."	Куратор ШМУ Педагоги-наставники

	Выполнение единых требований к ведению тетрадей"	
ноябрь	<i>Лаборатория молодых и малоопытных педагогов:</i> "Проектировочная деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы" Семинар-практикум "Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников"	Куратор ШМУ Педагоги-наставники
декабрь	Семинар-практикум "Анализ урока. Виды анализа". Посещение уроков наставников и их структурный анализ Конкурс «Наставник»	Куратор ШМУ Педагоги-наставники
январь	<i>Лаборатория молодых и малоопытных педагогов:</i> Семинар-практикум "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся" Мастер-классы: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе"	Куратор ШМУ Педагоги-наставники
февраль	Посещение уроков у молодых специалистов <i>Лаборатория молодых и малоопытных педагогов:</i> Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока"	Зам. директора по УВР, НМР, Куратор ШМУ Педагоги-наставники
март	<i>Лаборатория молодых и малоопытных педагогов:</i> "Организация индивидуальной работы с учащимися" (посещение уроков молодых учителей, самоанализ уроков) Час психолога. "Проблемы дисциплины на уроках". Практикум по решению педагогических ситуаций	Зам. директора по УВР, Куратор ШМУ Педагоги-наставники Педагоги-психологи
апрель	<i>Лаборатория молодых и малоопытных педагогов:</i> Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями"	Куратор ШМУ Педагоги-наставники
май	Подведение итогов работы "Школы молодого учителя", методическая выставка достижений молодого учителя Час психолога.	Директор школы Зам. директора по УВР, Куратор ШМУ Педагоги-наставники