



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ

«Гимназия №29 г. Уссурийска»

Уссурийского городского округа

692525, Приморский край, г. Уссурийск, ул. Крестьянская, 55, тел./факс 8(4234)33-44-04

E-mail.: [netuss@mail.ru/](mailto:netuss@mail.ru), сайт <http://gimnasiya29.ru/>

УТВЕРЖДЕНО

решением педагогического совета
от 30.08.2023 года протокол №1

Директор _____ И. В. Нижник

подпись руководителя МБОУ



Персонифицированная программа наставничества

Наставник: Комарова Анна Павловна, учитель китайского и английского языков МБОУ «Гимназия №29 г. Уссурийска» УГО (стаж работы – 22 года)

Наставляемый: Гольская Анастасия Васильевна, учитель китайского и английского языков МБОУ «Гимназия №29 г. Уссурийска» УГО (без стажа работы)

2023-2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

- 1. Общие положения**
- 2. Основные направления работы по реализации Программы**
- 3. Этапы реализации Программы**
- 4. Содержание работы по реализации Программы**
- 5. Планируемые результаты Программы**
- 6. Индикативные показатели Программы**

Введение

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. Об этом говорят чиновники различного ранга, директора школ, методисты. А между тем по-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и (что ещё существеннее) того, как удержать их там. Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в школы, к тому же очень часто среди них те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще печальнее тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

Несколько лучше ситуация складывается в гимназиях, лицеях, колледжах, но и там вопросы привлечения и обучения грамотных специалистов актуальны. Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Некоторые вопросы (например, финансовые или проблема престижа профессии учителя в обществе) не находятся в компетенции администрации образовательного учреждения, это дело времени и вопрос многих образовательных реформ.

А вот проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решить в стенах учебного заведения.

Цель Программы – обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.

Задачи Программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании

2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

1. Общие положения

Основные направления работы по реализации Программы:

- **Составление планов работы с молодыми специалистами заместителей директора по учебной работе.**

План работы заместителя директора по учебной работе включает в себя создание оптимальных условий для успешной работы, ведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами, оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков, проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

- **Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.**

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.

- **Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.**

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.

- **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.

- **Работа по Программе адаптации молодого учителя – составная часть методической службы школы.**

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы. Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Так, например, проводятся методические педагогические чтения

- 1) «Особенности организации работы на уроке» (особенности организации дополнительных и стимулирующих занятий, как со слабоуспевающими учениками, так и с учениками с высоким уровнем мотивации к обучению; развитие познавательных интересов учащихся разных возрастных групп, соблюдение преемственности в обучении);
- 2) «Нетрадиционные подходы в обучении» (активизация деятельности учащихся путём использования нетрадиционных приёмов и методов; роль урока-игры в повышении познавательной активности учащихся, инновационные методики организации учебной деятельности (технологии модульного обучения, здоровьесберегающие технологии, элементы технологии личностно-ориентированного обучения, технологии проектной деятельности и др.), использование информационных технологий в преподавании);
- 3) «Воспитательный фактор урока» (воспитание сознательной деятельности и её роли в повышении уровня овладения общеучебными умениями и навыками;

конфликтные ситуации на уроках и пути выхода из них; роль уроков в воспитании патриотизма, национального самосознания, общечеловеческих нравственных ценностей, бережного отношения учащихся к окружающей среде).

При проведении методических педагогических чтений

- организуется обзор новинок методической литературы,
- проходит ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов, педагогов,
- воплощающих в своей деятельности идеи гуманизации образования,
- проводится систематизация опыта педагогов школы.

Молодому учителю предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и

анкеты для родителей и учащихся. Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение олимпиад, различных тематических конкурсов.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

2. Общие положения

Цели и задачи работы с молодыми специалистами

Работа с молодыми специалистами – это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых специалистов в общеобразовательный процесс. Молодым специалистом считается учитель с высшим или средним профессиональным образованием, впервые приступивший к работе в МБОУ «Гимназия №29 г. Уссурийска».

Целью работы с молодыми специалистами является обеспечение быстрого и эффективного включения молодого специалиста в образовательный процесс, его активного участия в деятельности и развитии учреждения.

- Работа с молодыми специалистами направлена на решение следующих задач: Адаптация молодых специалистов к требованиям учреждения и должности.
- Развитие молодых специалистов в профессиональной деятельности.
- Оценка потенциала молодых специалистов с целью формирования кадрового резерва и построения карьеры.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

- Обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности. Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
- Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
- Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Работа с молодыми специалистами

Работа с молодыми специалистами проходит по следующим этапам:

Этап 1 - Адаптация молодого специалиста (первый год работы в ОО);

Этап 2 - Профессиональное развитие молодого специалиста; (второй год работы в ОО); Этап 3 - Развитие потенциала молодого специалиста (третий год работы в ОО).

Этап 1. Адаптация молодого специалиста

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью ОО и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс. Мероприятия по адаптации проводятся в первый год работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по направлению: **Введение в должность**

Введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Основными функциями учителя-наставника являются:

- Планирование производственной деятельности молодого специалиста;
- Консультирование молодого специалиста по выполнению планов;
- Оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста. По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития. Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации. Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом;
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
- Проект индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста.

Зам. директора по методической работе совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития. Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об

адаптации молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста; Согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- Знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

1. Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей. Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся в течение второго года работы

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- Самообучение;
- Кураторство;
- Участие в конкурсах молодежных разработок;
- Участие в мероприятиях, организованных ОО;
- 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:

- Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста.
- 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.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- Знакомит с заключением о профессиональном развитии.
- Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – 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 третьего года работы в ОО. 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.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- Обучение;
- Самообучение;
- Участие в конкурсах молодежных разработок;
- Участие в мероприятиях, организованных ОО.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе. На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);
- Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- Обсуждает возможные перспективы развития специалиста.

4.Содержание работы по реализации Программы

I этап (1 год работы)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
---	------	--	------

1	Знакомство с учителем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1) Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ 2) Составление календарно-тематического планирования. 3) Диагностика умений и навыков молодого учителя 4) Заполнение информационной карточки.	Сентябрь
2	Современный урок. Требования к организации.	1) Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 2) Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 3) Примерная схема тематического плана урока. 4) Неделя открытых уроков	Октябрь
3	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	1) Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2) Нормы оценивания учебной деятельности. 3) Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4) Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований 5) Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.	Ноябрь-декабрь
4	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	1) Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2) Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3) Рассмотрение методических разработок: 4) «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости	Январь-февраль

		учащихся»	
5	Самообразование учителя.	1) Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой 2) Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста	Сентябрь - апрель
6	Бенефис молодого учителя.	1) Творческого отчёт молодых педагогов. 2) Творческий отчет учителя-наставника	Май

II этап (2 год работы)

Содержание	Сроки	Форма работы
1. Диагностика проф. дефицитов	сентябрь-октябрь	очно; обсуждение
2. Беседа. Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.	сентябрь	очно; диалог
3. Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, обсуждение календарно-тематического планирования, методической литературы).	сентябрь-октябрь	очно; обсуждение
4. Консультации по работе с документацией	октябрь-май	очно; диалог
5. Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков. Консультации по эффективности использования времени на уроке.	октябрь	очно; диалог
6. Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	октябрь-апрель	очно; диалог, обсуждение
7. Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся.	октябрь, май	очно; лекция
8. Обучение составлению отчетности по окончании четверти.	октябрь	очно; обсуждение

9. Участие в работе МО. Знакомство с опытом работы учителей в школе.	октябрь, декабрь, март	очно; обсуждение
10. Посещение уроков с целью оказания методической помощи. Изучение вопроса «Проблемы дисциплины на уроке».	октябрь-апрель	очно; обсуждение
11. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету и внеклассной работы по предмету	ноябрь-апрель	очно; лекция, диалог
12. Выстраивание работы с родителями.	ноябрь-апрель	очно; лекция, диалог
13. Беседа на тему: организации индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. Умение работать с одарёнными детьми и неуспевающими.	декабрь-апрель	очно; лекция
14. Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.	октябрь-апрель	очно; диалог, обсуждение
15. Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.	декабрь	очно; диалог, консультация
16. Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.	январь-апрель	очно; лекция, диалог
17. Консультации по итоговой аттестации учащихся	апрель-май	очно; диалог, лекция
18. Подведение итогов сотрудничества	май	очно; групповая

III этап (3 год работы)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
---	------	--	------

1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
2	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1) Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2) Портфолио аттестуемого	Октябрь
3	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	1) Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2) Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	Ноябрь-декабрь
4	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.	1) Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2) Система работы с одаренными детьми. 3) Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4) Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	Январь-февраль
5	Предпрофильное обучение. Профорентация.	1) Программа предпрофильного обучения. 2) Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 3) Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы	Сентябрь - апрель
6	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	1) Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». 2) Портфолио молодого учителя Тесты матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя» Анализ карьерных перспектив молодого учителя.	Май

5. Планируемые результаты Программы:

- 1) Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя.
- 2) Совершенствование системы методической работы учреждения образования.
- 3) Повышение качества образования.
- 4) Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

6. Индикативные показатели Программы:

- 1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую,
на основе творческого поиска через самообразование.
- 2) Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
- 3) Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка,
проводить
индивидуальную работу.
- 4) Умение проектировать воспитательную систему
- 5) Умение индивидуально работать с детьми.
- 6) Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- 7) Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- 8) Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

