

ПЛАН РАБОТЫ
по организации наставничества в МБОУ г. Мурманска Гимназии № 3
на 2024-2025 учебный год

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА И ПЛАН РАБОТЫ

наставников с молодыми педагогами

Предмет наставничества:

Личностные качества – активная жизненная позиция, стрессоустойчивость.

Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.

Социальная адаптация – работа в составе творческих групп.

Цель наставничества

1. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации Наставляемого.
2. Повышение методического уровня молодого специалиста.
3. Максимально полное раскрытие потенциала личности Наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи наставничества

1. Выявление склонностей, потребностей, возможностей и трудностей в работе наставляемого педагога.
2. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
4. Развитие интереса Наставляемого к методике построения и организации результативного учебного процесса.
5. Формирование потребности Наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
6. Расширение представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
7. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
8. Создание условий для развития и повышения квалификации педагога.

Основные направления наставничества

- адаптационная работа: освоение педагогом корпоративных ценностей ОО, выявление профессиональных проблем молодых педагогов (анкетирование), установление сотрудничества с опытными педагогами;
- психолого-педагогическая поддержка: проведение консультаций, фасилитационных сессий, психологических тренингов; сопровождение деятельности;
- мотивация к саморазвитию, росту профессионализма: решение кейсов на профессиональные проблемы; включение в работу проектных команд, профессиональные конкурсы; разработка индивидуального плана самообразования; создание портфолио, включающего педагогические достижения, анализ проведенных уроков, отзывы наставников; организация аукциона творческих идей, новшеств, методических приемов и др.;

– организация профессионального взаимодействия: посещение уроков опытных педагогов, взаимопосещение, совместное проведение молодыми педагогами с наставниками интегрированных уроков и внеклассных мероприятий; в неформальном общении и др.

Наставнические пары 2024 - 2025 учебный год

1.

Наставник: Рачило Светлана Александровна, МБОУ г. Мурманска Гимназия №3, учитель русского языка и литературы, зам. директора по УВР

Наставляемый: Тудураки Камилла Мариновна, МБОУ г. Мурманска Гимназия №3, учитель математики

Общие сведения о наставляемом

Тудураки Камилла Мариновна - молодой специалист, педагогический опыт работы 2 года. Работает в 5, 7-х классах учителем математики. Целеустремленный, творческий учитель. Обладает теоретическими знаниями в области педагогики, психологии и методики.

Проблемы

1. Затруднения в организации деятельности учащихся на разных этапах урока и в отборе учебного материала.
2. Затруднения в организации взаимодействия с учащимися, родителями.

2.

Наставник: Рачило Светлана Александровна, МБОУ г. Мурманска Гимназия №3, учитель русского языка и литературы, заместитель директора по УВР.

Наставляемый Смирнов Алексей Игоревич, МБОУ г. Мурманска Гимназия №3, учитель географии, студент 4 курса МАУ

Общие сведения о наставляемом

Алексей Игоревич Смирнов - молодой специалист, не имеющий педагогического опыта. Работает в 5-9 классах учителем географии. Ответственный, активный, инициативный учитель. Обладает теоретическими знаниями в области педагогики, психологии и методики.

Проблемы

1. Адаптация в новом коллективе.
2. Затруднения в организации деятельности учащихся на разных этапах урока и в отборе учебного материала.
3. Затруднения в организации взаимодействие с учащимися, родителями, коллегами, администрацией.

3.

Наставник: Волкова Татьяна Матвеевна, МБОУ г. Мурманска Гимназия №3, учитель физики, заместитель директора по УВР.

Наставляемый Емельяненко Дарья Денисовна, МБОУ г. Мурманска Гимназия №3, преподаватель-организатор ОБЗР

Общие сведения о наставляемом

Емельяненко Дарья Денисовна - молодой специалист, не имеющий педагогического опыта. Работает в 8-11 классах преподавателем-организатором ОБЗР. Энергичный, творческий учитель. Обладает теоретическими знаниями в области педагогики, психологии и методики.

Проблемы

1. Адаптация в новом коллективе.
2. Затруднения в организации деятельности учащихся на разных этапах урока и в отборе учебного материала.
3. Затруднения в организации взаимодействия с учащимися, родителями, коллегами, администрацией.

4.

Наставник: Кузьменкова Ирина Анатольевна, МБОУ г. Мурманска Гимназия №3, учитель начальных классов.

Наставляемый Шумеева Виолетта Викторовна, МБОУ г. Мурманска Гимназия №3, учитель начальных классов

Общие сведения о наставляемом

Шумеева Виолетта Викторовна - молодой специалист, не имеющий педагогического опыта. Работает в 1А классе. Усидчивый, работоспособный учитель. Обладает теоретическими знаниями в области педагогики, психологии и методики.

Проблемы

1. Адаптация в новом коллективе.
2. Затруднения в организации деятельности учащихся на разных этапах урока и в отборе учебного материала.
3. Затруднения в организации взаимодействия с учащимися, родителями, коллегами, администрацией.

ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

№№	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1	Знакомство молодых специалистов с корпоративной культурой ОО: традициями, ценностями, ритуалами, требованиями к педагогам, с правилами внутреннего распорядка	сентябрь	Рачило С.А., заместитель директора по УВР
2	Назначение наставников. Составление планов работы наставников с молодыми специалистами	сентябрь	Директор Рачило С.А., заместитель директора по УВР Наставники
3	Составление индивидуальных планов самообразования	сентябрь	Наставники
4	Изучение содержания предметных программ, требований к составлению и оформлению рабочих программ по учебному предмету, курсу внеурочной деятельности.	сентябрь	Рачило С.А., заместитель директора по УВР Наставники
5	Обучение заполнению электронных журналов	сентябрь	Волкова Т.Н., заместитель директора по УВР Коломейцева М.А., отв. за работу АИС

			Наставники
6	Лекция «Современный урок в контексте требований ФГОС»	Октябрь	Пономарева-Рунова О.Н., заместитель директора по НМР
7	Посещение учебных занятий учителей-наставников	Октябрь	Зам. директора по УВР, НМР
8	Диагностика профессиональных дефицитов молодых педагогов	Октябрь, май	педагог-психолог
9	Посещение уроков молодых специалистов учителями-наставниками	Ноябрь-апрель	Наставники
10	Посещение молодыми педагогами уроков опытных педагогов	Ноябрь-апрель	
11	Практическое занятие по решению кейсов на профессиональные проблемы	Декабрь	Наставники
12	Совместное проведение молодыми педагогами с наставниками интегрированных уроков и /или внеурочных, внеклассных мероприятий	Февраль-апрель	Наставники
13	Включение молодых специалистов в работу проектных команд	В течение года	Пономарева-Рунова О.Н., заместитель директора по НМР
14	Психолого-педагогическая поддержка: проведение консультаций (очных и онлайн), коуч-сессий, психологических тренингов	В течение года, по запросу	педагог-психолог
15	Создание портфолио молодыми специалистами, включающего педагогические достижения	В течение года	Наставники

Ожидаемые результаты Программы

1. Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки Наставляемого, удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
4. качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах, входящих в педагогическую нагрузку Наставляемого;
5. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
6. рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Применяемые формы наставничества.

Механизм управления программой

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель» («опытный педагог – молодой специалист»). Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) – с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми 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.

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 школы, 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 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 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 молодому специалисту:

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

Формы и методы работы с молодыми и новыми 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.