Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Морская школа» Московского района Санкт-Петербурга

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТРешением педагогического советаГБОУ «Морская школа»Московского района Санкт-Петербургаот 30.08.2023 года протокол №  | УТВЕРЖДЕНприказом от 30.08.2023 года №Директор ГБОУ «Морская школа»Московского района Санкт-Петербурга\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.В. Шепелев |

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНс Советом родителейГБОУ «Морская школа»Московского района Санкт-Петербургаот 30.08.2023 года протокол № | СОГЛАСОВАНс Советом обучающихсяГБОУ «Морская школа»Московского района Санкт-Петербургаот 30.08.2023 года протокол № |

.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

(учитель – учитель)

на 2023-2024 учебный год

Наставник

Наставляемый

Санкт-Петербург 2023

**Пояснительная записка**

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

**Цель:** обеспечение качественного уровня развития системы наставничества на институциональном уровне, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в

себя.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить

информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

4. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

7. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.

8. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:**

 консультирование (индивидуальное, групповое);

 активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки

и др.).

**Деятельность наставника**

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

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

 активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

 повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

 появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

 участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях;

 наличие портфолио у молодого педагога;



 успешное прохождение процедуры аттестации. для наставника:

 эффективный способ самореализации;

 повышение квалификации;

 достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. для образовательной организации:

 успешная адаптация молодого специалиста;

 повышение уровня закрепляемости молодого специалиста в образовательных организациях района.

Принципы наставничества

 добровольность;

 гуманность;

 соблюдение прав молодого специалиста;

 соблюдение прав наставника;

 конфиденциальность;

 ответственность;

 искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

 взаимопонимание;

 способность видеть личность

**Содержание программы**

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.

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;

– 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);

– 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.

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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; 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.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

1. администрация организации – участников;

2. наставник – участники программы.

**Оценка результатов программы и ее эффективности**

**Организация контроля и оценки**

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Контроль будет происходить на итоговом заседании учителей на основании результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

**План реализации мероприятий программы наставничества на 2023 – 2024 год**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в коллективе морской школы:

– качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

– рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Область применения. Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации в морской школе профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов.

**План мероприятий в рамках наставничества на 2023-2024 г.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Основные направления деятельности | Конкретные меры / Формы мероприятий | Планируемые результаты | Сроки | Фактические результаты |
| Анализ профессиональныхтрудностей и способы их преодоления | Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетныхнаправлений профессионального развития | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;сформулирован перечень тем консультаций с наставником | сентябрь-октябрь |  |
| Диагностическая беседа с наставником для уточнения зон профессионального развития |
| Разработка конкретных шагов по преодолению профессиональных трудностей | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей |  |
| Вхождение в педагогическую должность | Знакомство с ОО, ее особенностями и направлениями развития | Изучены особенности и направления деятельности школы. Изучена программа развития школы | сентябрь |  |
| Знакомство с коллективом | Изучена структура коллектива, выявлены направления взаимодействия и сотрудничества с различнымигруппами работников | сентябрь |  |
| Изучение сайта школы, групп в социальных сетях, порядка публикации и содержания размещаемой информации | Изучена структура официального сайта школы и размещенная документация. Изучены правила публикации информации о деятельности школы на сайте и в социальных сетях. | сентябрь |  |
| Изучение локальных актов школы и иных нормативных документов (Кодекса этики, Правилвнутреннего трудового распорядка и т.д.) | Изучены и выполняются требования локальных актов школы, в том числе правила безопасности, правилавнутреннего трудового распорядка, должностная инструкция, кодекс этики | сентябрь-октябрь |  |
| Изучение внутренней системы оценки качества образования | Изучены основные положения и составВСОКО школы | октябрь |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Организационно- методическая деятельность | Изучение методологических основ и методики построения и организации результативного учебного процесса | Изучены методологические основы и методика построения и организации результативного учебного процесса | сентябрь |  |
| Изучение нормативных документов в области образования | Изучены основные нормативные документы: Закон об образовании,обновленные ФГОС | сентябрь |  |
| Консультации по подбору методической литературы | Регулярно изучается методическая литература. Сформирована и пополняется «копилка» педагогических идей. | в течение года |  |
| Включение в деятельность ШМО | Включен в состав предметного ШМО, ознакомлен с планом работы ШМО на2022-2023 учебный год.Определена тема самообразования в рамках деятельности ШМО.Участие в работе ШМО: участие в проведении предметных недель, выступление на заседаниях | в течение года поплану работыШМО |  |
| Профессиональное становление | Консультации по составлению рабочей программы и КТП всоответствии с ФГОС | Составлена рабочая программа и КТПпо предмету «Информатика» в соответствии с требованиями ФГОС | сентябрь |  |
| Беседы «Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания на ступени основного общего и среднего образования в соответствии с ФГОС» | Изучен состав УМК, структура типовых уроков и методики преподавания предмета «Информатика» на ступени основного общего и среднего образования в соответствии с обновленными ФГОС | сентябрь-октябрь |  |
| Беседа «Психофизиологические особенности детей среднего и старшего школьного возраста» | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 7-11 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям | октябрь |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Беседа «Различные типы и формы уроков» | Изучены и применяются различные типы и формы уроков | октябрь |  |
| Беседа «Методы активизации внимания обучающихся на уроках информатики» | Изучены различные методы активизации внимания обучающихся на уроках, которые активно применяютсяпри проведении уроков | ноябрь |  |
| Беседа «Методы эффективного контроля на уроках информатики» | Изучены различные методы контроля на уроках, которые активно применяются при проведении уроков | декабрь |  |
| Беседа «Основные направления и формы активизации познавательной, научно- исследовательской деятельностиобучающихся в рамках внеурочной деятельности» | Изучены основные направления и формы активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочнойдеятельности. Ведется отбор и подготовка обучающихся к участию в различных мероприятиях (олимпиады, квесты, предметные недели) | январь |  |
| Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи (4-5 уроков за четверть) | Посещены уроки различных типов. Проведен развернутый анализ посещенных уроков. Даны рекомендации по повышениюэффективности уроков. | в течение года |  |
| Беседа «Возможности применения цифрового образовательного контента при изучении предмета«Информатика» | Изучены возможности применения верифицированного цифрового образовательного контента при изучении предмета «Информатика». Материалы ЦОК применяются при проведении уроков | февраль |  |
| Беседа «Проектная деятельность обучающихся на уроках и внеурочной деятельности» | Изучен вопрос организации проектной деятельности обучающихся на уроках информатики | март |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Посещение уроков опытных педагогов, открытых мероприятий, участие в семинарах и т.д. | Изучен положительный опыт проведения уроков и открытых мероприятий | в течение года |  |
| Встречи-консультации с наставником по вопросам,возникающим в процессе педагогической деятельности | Своевременное преодоление затруднений и решение вопросов,возникающих в процессе педагогической деятельности | в течение года |  |
| Повышение уровня квалификации и педагогического мастерства | Беседа «Повышение квалификации как фактор успешности педагогической деятельности педагога» | Проведен подбор курсов повышения квалификации по направлению педагогической деятельности | ноябрь-декабрь |  |
| Участие в семинарах, вебинарах, конференциях по направлениюпедагогической деятельности, в том числе по предмету «Информатика» | Повышение профессионального мастерства | в течение года |  |
| Беседа «Роль профессиональных сообществ в деятельности педагога» | Включение в деятельность педагогических сообществ | январь-май |  |
| Беседа «Диссеминация педагогического опыта через публикацию материалов на специализированных ресурсах в сети Интернет и СМИ» | Подготовлена и опубликована на специализированных ресурсах статья по образовательной тематике | апрель-май |  |
| Рефлексия по итогам совместной деятельности | Проведение встречи по итогам реализации программы наставничества | Оценена эффективность и результативность совместной работы, удовлетворенность совместной деятельностью.Намечен план дальнейшего взаимодействия (при необходимости) | май |  |

**Формы контактов наставника и наставляемого**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Форма | Описание |
| 1 | Прямое | Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке. |
| 2 | Опосредованное | Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. |
| З | Индивидуальное | Закрепление за наставником одного наставляемого. |
| 4 | Открытое | Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. |
| 5 | Скрытое | Наставник незаметно воздействует на наставляемого. |

**Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества**

 К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества,

относятся:

* настоящее Положение;
* приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
* индивидуальный план (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом;
* отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
* программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
* соглашение между наставником и наставляемым;
* протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;
* личные заявления наставника и наставляемого лиц.