

**муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Красногорская гимназия имени Героя Советского Союза  
Николая Ивановича Огородникова»**

**ПРИКАЗ**

от 13.10.2022  
ОСН

№ 445 -

с. Красногорское

**О внедрении  
персонализированной  
модели наставничества  
МАОУ «Красногорская гимназия»**

В соответствии с приказом МО и Н УР от 16.02.2022 №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», в соответствии с решением педагогического совета МАОУ «Красногорская гимназия» от 13.10.2022 ( протокол №20),

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить персонализированную программу «Наставничество» для профессионального становления вновь - назначенных на должность педагогов.
2. Захарову И.В., технику, разместить персонализированную программу «Наставничество» для профессионального становления вновь-назначенных на должность педагогов на официальном сайте МАОУ «Красногорская гимназия».
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МАОУ «Красногорская гимназия»

Ю.М. Шулятьева

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Красногорская гимназия имени Героя Советского Союза  
Николая Ивановича Огородникова»

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ  
ПРОГРАММА «НАСТАВНИЧЕСТВО»

для профессионального становления вновь-назначенных на

должность педагогов

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Паспорт Программы .....	3
1. Пояснительная записка .....	5
2. Цель, задачи Программы.....	5
3. Основные термины....., .....	6
4. Содержание Программы.....	6
5. Этапы реализации Программы.....,.....	8
6. Механизм реализации Программы.....	11
7. Приложение. Примерное планирование работы..... ,.....,.....	12

Паспорт программы

Наименование Программы	Персонализированная программа «Наставничество» для профессионального становления вновь назначенных на должность педагогов
Основные цели, задачи программы	Цель: оказание помощи вновь назначенным на должность педагогам и создание в Красногорской гимназии условий для их профессионального становления, с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства. Задачи: 1. Способствовать успешной адаптации вновь-назначенных педагогов в новой для них должности. 2. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности, способствовать качественному выполнению возложенных на него обязанностей по занимаемой должности. 4. Формировать умения обоснованно выбирать средства, методы организации образовательного процесса. 5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений. 6. Оказать помощь во внедрении технологий и распространение собственного педагогического опыта. 7. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.
Сроки реализации программы	06.10.2022 – 31.12.2022
Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Цель, задачи Программы Содержание Программы Этапы реализации Программы Механизм реализации Приложение. Примерное планирование
Разработчики программы	Администрация МАОУ «Красногорская гимназия»
Участники программы	Директор гимназии Заместитель директора п УВР Социальный педагог Педагог психолог Педагог – наставник Вновь-назначенные на должность педагоги – классные руководители
Ожидаемые результаты	Вновь назначенные классные руководители приобретут возможности личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в Красногорской гимназии. Ускорится процесс профессионального роста

### Пояснительная записка

В сегодняшней социально-экономической и культурной ситуации педагогическое сообщество не может самоустраниться от проблем воспитания, которое, являясь важнейшей и неотъемлемой составляющей образования, требует самого пристального внимания. Появление национального проекта «Образование» доказывает тот факт, что общество пришло к осознанию приоритетности в образовании именно воспитания, которое призвано стать «органичной составляющей педагогической деятельности, интегрированной в единый процесс обучения и развития».

В условиях модернизации российского образования значительно возрастают воспитательные функции школы, призванной создать условия для достижения главной цели воспитания — самоактуализации личности растущего человека. При обновлении содержания и организации педагогического процесса главным направлением становится воспитание. Процесс воспитания должен осуществляться в результате сотрудничества, сотворчества единомышленников (подростков, родителей, педагогов, представителей общественных объединений и организаций) на разных уровнях: класс — школа — семья — село — район — регион. Все вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что на классного руководителя возлагается важнейшая задача координации и направления усилий всех педагогов образовательного учреждения по формированию воспитательной системы, благодаря которой состоится самоактуализация личности растущего человека.

Программа наставничества МАОУ «Красногорская гимназия» разработана с целью создания условий для профессиональной адаптации педагогических работников, обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

#### Актуальность

Классное руководство — сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой — одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от классного руководства. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки неопытных классных руководителей. Чрезвычайно важно начать поддерживать вновь назначенных педагогов уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от деятельности классного руководителя. Если мы хотим, чтобы наше образовательное учреждение было успешным, чтобы педагоги становились успешными классными руководителями, нам необходимо удерживать молодых специалистов, это может произойти только в случае реализации качественных наставнических программ.

#### Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции вновь назначенных классных руководителей.

Программа «Наставничество» направлена на становление вновь назначенного классного руководителя как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

## 2. Цель, задачи Программы.

Цель: оказание помощи вновь назначенным на должность педагогам и создание в Красногорской гимназии условий для их профессионального становления, с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.

### Задачи:

1. Способствовать успешной адаптации вновь-назначенных педагогов в новой для них должности.
2. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности, способствовать качественному выполнению возложенных на него обязанностей по занимаемой должности.
3. Формировать умения обоснованно выбирать средства, методы организации образовательного процесса.
4. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений.
5. Оказать помощь во внедрении технологий и распространение собственного педагогического опыта.
6. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.

### Ожидаемые результаты.

- Вновь назначенные классные руководители приобретут возможности личностного и профессионального роста.
- Улучшится качество образовательного процесса в Красногорской гимназии.
- Ускорится процесс профессионального роста становления молодых педагогов, специалистов.

### Основные термины

**Наставничество** - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Наставник** – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

**Наставляемый** – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

## 3. Содержание Программы

Задача	Содержание деятельности
Способствовать успешной адаптации вновь-назначенных педагогов в новой для них должности.	Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность классного руководителя, с требованиями к ведению документации; Закрепление наставника, организация взаимодействия наставляемого и наставника в соответствии с Положением о наставничестве; Включение вновь назначенных классных руководителей в деятельность школьного методобъединения классных руководителей.
Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности, способствовать качественному выполнению возложенных на него обязанностей по занимаемой должности.	Диагностика профессиональных затруднений вновь назначенных классных руководителей; Организация методической работы с вновь назначенными классными руководителями; Организация взаимодействия наставляемого и наставника в соответствии с Положением о наставничестве в образовательной организации; Организация посещения классных часов коллег; Организация целенаправленной и

	контролируемой работы вновь назначенных классных руководителей по самообразованию.
Формировать умения обоснованно выбирать средства, методы организации образовательного процесса.	Организация посещения классных часов коллег; Организация посещения внеклассных мероприятий коллег; Организация посещения классных родительских собраний коллег; Методический разбор наставником посещенных занятий и мероприятий. Посещение наставником классных часов, родительских собраний и внеклассных мероприятий с последующим анализом.
Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений.	Посещение наставником классных часов, родительских собраний и внеклассных мероприятий с последующим анализом.
Оказать помощь во внедрении технологий и распространение собственного педагогического опыта.	Посещение наставником классных часов, родительских собраний и внеклассных мероприятий с последующим анализом. Ведение классным руководителем портфолио; Включение вновьназначенного педагога в инновационную деятельность ОО; Включение наставляемых в деятельность ШМО классных руководителей; Вовлечение классных руководителей в конкурсное движение
Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.	Обеспечение взаимодействия наставляемого с опытными классными руководителями. Организация посещения классных часов коллег; Организация посещения внеклассных мероприятий коллег; Организация посещения классных родительских собраний коллег; Методический разбор наставником посещенных занятий и мероприятий. Посещение наставником классных часов, родительских собраний и внеклассных мероприятий с последующим анализом.

## 5. Этапы реализации Программы

Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

Технологическая карта этапов деятельности педагогов-наставников

Содержание	Этапы		
	I «адаптационный»	II «проектировочный»	III «рефлексивный»
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в "Школе	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в

<p>процессе, формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа</p>	<p>молодого учителя" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество</p>	<p>инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.1. На «адаптационном» этапе наставник должен учитывать, что профессиональное становление вновь назначенного педагога связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Педагог на новой для себя должности может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом «адаптационном» этапе наставниками должно быть организовано диагностическое сопровождение методической работы с наставляемыми.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики выявляются проблемы, которые испытывает вновь назначенный в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником классных часов наставляемого и выявление возникающих у них затруднений.

В первый месяц работы наставляемым предоставляется свобода действий, в этот период они знакомятся со своим классом, завоевывают авторитет, формируют «дисциплинарное пространство». За их деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем их классные часы, внеурочные мероприятия начинает посещать администрация с целью оказания методической помощи. Основная нагрузка ложится на плечи наставника: посещение и анализ уроков (не менее двух в неделю), помощь в их планировании, индивидуальное консультирование.

Практика показывает, что в первые месяцы нет необходимости читать вновь назначенному педагогу лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в практических советах. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание наставляемого на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Посещая классные часы вновь назначенных классных руководителей, просматривая планы, проверяя знания учеников, администрация школы, совместно с наставником, выявляют недостатки в его умениях и навыках, вырабатывают программу адаптации. Опыт организации показывает высокую мотивацию наставляемого к освоению и приобретению профессионально значимых качеств в первые

полгода работы. Сохранение и наращивание уровня мотивации к профессиональной деятельности, к освоению современных образовательных технологий и самообразованию различными способами - главная проблема следующего этапа. Для решения этой задачи необходимо:

- раскрыть профессиональный потенциал педагога;
- привлечь его к участию в общественной жизни коллектива;
- формировать у него общественно значимые интересы;
- содействовать развитию его творческих способностей.

## 2.2. Анализ потребностей наставляемого.

На «проектировочном» этапе целесообразно составить перспективный план развития подопечного. Наставникам необходимо понимать, что он знает или не знает, умеет или не умеет делать. На основе ответов наставляемого наставник сможет распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного.

После определения зон роста подопечных наставникам необходимо составить индивидуальные планы развития для каждого наставляемого (приложение 1.3.)

## 2.3. Особенности проведения методического коучинга, современный подход к анализу занятия.

Основной частью реализации плана развития вновь назначенного классного руководителя является помощь в составлении уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь.

Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:

- повышать у наставляемых уверенность в себе;
- помогать им вести воспитательный процесс на более высоком профессиональном уровне;
- создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным;
- помочь учителю целенаправленно и осознанно усовершенствовать внеклассное занятие;
- создать возможности для внесения изменений, если есть необходимость;
- создать условия для предварительного обсуждения приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать во время внеурочной деятельности.

## 2.4. Развитие рефлексии молодого учителя

На «рефлексивном» этапе усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности вновь назначенных педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения.

Метод самонаблюдения как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения

должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий.

Метод интроспективного анализа как своеобразная техника "исследования себя". Интроспективный метод – метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания.

Побуждение интереса к своему внутреннему миру обуславливает развитие рефлексии как процесса получения знаний о себе самом. Предлагаются темы для размышлений, написаний эссе и сочинений, выражение мыслей любым образом ("В чем проявляется моя уникальность?", "Свобода и дисциплина в образовании" и др.).

Ведение дневника – один из методов, позволяющий преодолеть фрагментарность и ситуативность в понимании человека. В психологии этот метод настолько редок в исследованиях, настолько и ценен. Дневники самих людей, написанные от первого лица, и дневники, повествующие о жизни кого-то. Они обладают важнейшим свойством – они лишены избирательности исследовательского взгляда, а потому

целостны, исключены исследовательской оценки, включены в жизнь исследуемого естественно, органично, как эмоциональное содержание человеческих отношений. Можно предложить учителям вести дневник своего опыта и своих переживаний в процессе работы, своих впечатлений, успехов-неуспехов.

Метод игры. Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров.

Тренинговый метод как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

Метод сократического диалога, в котором преподаватель, подобно Сократу, обсуждает со слушателями проблемы смысла и значимости изучаемых явлений. Метод сократического диалога пронизывает всю практику преподавания. Этот метод сложно запланировать и корректировать по времени. Он может возникнуть спонтанно, произвольно, совершенно в непредсказуемом месте учебного занятия, но, практика показывает, что даже более опытных и зрелых педагогов-практиков нужно учить вести сократические беседы, они не всегда готовы к диалогу, не всегда открыты для рассуждения, высказывания своей позиции, рефлексивного анализа своего профессионального опыта.

Метод философствования. Тождественен методам размышления, рассуждения. Может быть реализован через анализ художественных произведений, видеофильмов, чтение текстов по проблемам учительства, отношений с учениками и т.д.

Метод микрообучения и самоанализа. Данный метод огромную значимость имеет в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей. Помимо рефлексии, микрообучение как педагогический метод способствует совершенствованию психолого-педагогической наблюдательности и оценки образовательных явлений и процессов, повышения профессиональной компетентности. Аналогичным является кейс-метод (от англ. case – случай, ситуация, дело), один из популярных активных методов обучения, представляющий собой деловую игру в миниатюре.

Систематическая и целенаправленная работа с наставляемыми должна дать следующие результаты:

- Приобретение умений работы классного руководителя;
- Формирование у вновь назначенных педагогов потребности в непрерывном образовании;
- Организация системы методической поддержки вновь назначенных педагогов;
- Привлечение классных руководителей к инновационной деятельности образовательной организации;
- Формирование у вновь назначенных классных руководителей индивидуального стиля педагогической деятельности.

## 6. Механизм реализации Программы

Реализация Программы «Наставничество» рассчитана на 3 месяца, осуществляется наставниками, вновь назначенными на должность классного руководителя, заместителем директора по УВР. Заместитель директора по УВР и директор гимназии осуществляют контроль за реализацией Программы и за работой наставников.

Директор ОО в начале учебного года представляет вновь назначенного специалиста педагогическим работникам Красногорской гимназии, объявляет приказ о назначении классного руководителя и создает необходимые условия для совместной работы вновь назначенного педагога с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству наставник и наставляемый составляют индивидуальные планы работы на 3 месяца, в соответствии с которыми и осуществляется деятельность.

Контроль за реализацией Программы, включает: посещение классных часов, родительских собраний и других мероприятий проводимых наставляемым.

Результаты работы заслушиваются на заседании школьного методобъединения учителей наставников.

**План индивидуальной работы с молодыми классными руководителями: (Ф.И.О)**

<b>ФИО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА</b>	<b>ФИО НАСТАВНИКА, ДОЛЖНОСТЬ</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Формы деятельности</b>	<b>Периодично сть</b>	<b>Форма отчетности наставника</b>	<b>Форма отчетности молодого специалиста</b>
		<u>Оказание помощи в осуществлении качественного планирования воспитательной работы</u>	Консультативная помощь в разработке плана воспитательной работы в соответствии с программой развития воспитательной компоненты школы	Сентябрь	Отметка в тетради контроля	Предъявление плана
			Планирование работы с родителями (план деятельности совета родителей, план всеобуча)	Сентябрь	Отметка в тетради контроля	Предъявление плана
		<u>Оказание помощи по организации качественной работы с документацией</u>	Консультация и контроль выполнения требований по работе с дневниками учащихся	1 раз в полугодие	Отметка в тетради контроля. Памятка.	Устранение замечаний по факту проверки.
			Консультация и контроль выполнения требований по работе с дневниками наблюдений (учащихся и семей, состоящих на учете)	1 раз в полугодие	Отметка в тетради контроля. Памятка.	Устранение замечаний по факту проверки.
			Консультация и контроль заполнения социального паспорта класса	1 раз в полугодие	Отметка в тетради контроля. Памятка.	Устранение замечаний по факту проверки.

		Консультация по оформлению личных дел учащихся	1 раз в год (май)	Справка	Устранение замечаний по факту проверки.
	<u>Организация деятельности по повышению качества воспитательно го процесса</u>	Посещение и анализ внеурочных мероприятий	Не менее 1 мероприятия в месяц	Визитная тетрадь; справки по анализу мероприятий  Отчет 1 раз в четверть (курирующе му заму).	Самоанализ
		Организация посещения молодым специалистом открытых мероприятий.	Не менее 1 мероприятия в месяц	Отчет 1 раз в четверть (курирующе му заму).	Самоанализ
		Консультация «Организация самоуправления в классном коллективе»	Ноябрь		
		Консультация «Социальное проектирование»	Декабрь		
		Консультация «Формы организации внеурочной деятельности»	Февраль		
		Консультация «Работа с родителями»	Март		
		<u>Диагностика затруднений.</u>	Анкетирование, беседы, тестирование.	2 раза в год.	Обработка и интерпретация анкет.
	<u>Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям</u>		По необходимости		

