



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ «ГОРОД НИЖНИЙ НОВГОРОД»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 74 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»

Рассмотрена и принята на педагогическом
совете
Протокол № 1 от 25.08.2022

Директор МАОУ «Школа № 74 с УИОП»
М.В. Зеленова
Приказ № 340-О от 01.09.2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

2022 г.

Содержание программы

| | |
|--|-----|
| I. Пояснительная записка | 3-5 |
| 1.1 Актуальность разработки программы наставничества | 3 |
| 1.2 Цель и задачи программы наставничества..... | 4 |
| 1.3 Срок реализации программы..... | 4 |
| 1.4 Применяемые формы наставничества и технологии..... | 4 |
| 1.5 Основные виды деятельности | 4 |
| 1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми..... | 5 |
| 1.7 Принципы наставничества..... | 5 |
| II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества | 5 |
| III. Содержание программы | 5-7 |
| 3.1 Основные участники программы и их функции..... | 5-6 |
| 3.2 Механизм управления программой наставничества..... | 6-7 |
| 3.1 Организация контроля и оценки..... | 7 |
| IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год | 7-8 |

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества «Учитель – Учитель» в МАОУ «Школа № 74 с УИОП» разработана в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях решения задач национального проекта «Образование».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- ✓ Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
- ✓ Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
- ✓ Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги.
- ✓ Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.
- ✓ Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Предмет наставничества:

1. Личностные качества - лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.

2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Компоненты наставничества

| Ценностно-смысловой | Содержательный | Технологический | Оценочно - диагностический |
|--|--|---|---|
| <p>Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Субъекты: -наставники и -наставляемые</p> | <p>Работа – с социумом, наставниками, наставляемыми, родителями, коллективом организации</p> | <p>Технологии: интерактивные технологии, -тренинговые технологии, -проектные технологии, -консультации, беседы, тренинги, семинары практикумы, -информационные технологии</p> | <p>Мониторинг и оценка параметров программы: -организационного (эффективность системной планируемой деятельности), -научно методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами), -личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения)</p> |

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, в том числе и классным руководителям, и учителям - предметникам, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МАОУ «Школа № 74 с УИОП»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МАОУ «Школа № 74 с УИОП» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МАОУ «Школа № 74 с УИОП», получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и

всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МАОУ «Школа № 74 с УИОП» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель Программы: разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «Учитель-Учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

- 1) Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- 2) Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- 3) Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебно-воспитательного процесса;
- 4) Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- 5) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в кризисных ситуациях: профессионального роста и профессионального выгорания.

Планируемые результаты программы:

- ✓ Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- ✓ Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- ✓ Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
- ✓ Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Оцениваемые результаты Программы

- ✓ Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя\классного руководителя в коллективе/образовательной организации;
- ✓ Качественный рост успеваемости\воспитанности в классах;
- ✓ Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ✓ Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:
 - Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
 - Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
 - Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
 - Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
 - Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.
2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:
- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
 - уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:
- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
 - Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
 - Повышение уровня самооценки наставляемого;
 - Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
 - Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Сроки и этапы реализации Программы

I этап: Запуск программы сентябрь 2022-декабрь 2022 года.

II этап: Практическая реализация программы - январь 2023 года - август 2025 года.

III этап: Завершение программы - август 2025 года.

Участники Программы:

По должности: - учителя – предметники, педагог – психолог, классный руководитель, социальный педагог, воспитатель, педагог – библиотечарь, педагог – организатор, учителя начальных классов, заместители директора и другие педагогические работники.

Социальные роли:

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение несколько типов наставников:

Наставник-консультант — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставник-классный руководитель – опытный классный руководитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Наставляемый:

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного\ воспитательного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому

необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Механизм реализации Программы

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности - по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой - это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- Информационное освещение (начальный этап - привлечение участников программы, промежуточные опорные точки - информирование партнеров о ходе программы, финальный этап - отчет о результатах и тиражирование успехов);
- Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);
- Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб города или региона, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, ресурсно-методические центры города).

Работа с внутренней средой - вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

- Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы.
- Формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников.
- Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы.
- Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

К условиям запуска Программы относятся:

- Обеспечение нормативно-правовое оформление наставнической программы.
- Информирование коллектива о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов.
- Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы.
- Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.
- Создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре.

Формирование базы наставников.

Главная задача - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Применяемые формы наставничества и технологии

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков-внеурочных занятий, мероприятий наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической\воспитательной деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями\классными руководителями и др.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков\занятий, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника (на один учебный год)

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

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

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

Принципы наставничества

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития;

принцип компетентности — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов;

принцип добровольности – согласие принимать участие в программе наставничества;

принцип лояльности — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип активности — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

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 наставляемому 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

3.2. 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 продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.3. Организация контроля и оценки

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

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в ОУ на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

| № п/п | Этапы | Сроки | Функции |
|-------|------------------|--------------------|--|
| 1. | Подготовительный | Август – сентябрь | Управленческая, прогностическая. |
| 2. | Организационный | Сентябрь – октябрь | Диагностическая, методическая |
| 3. | Практический | Октябрь – май | Деятельностная, аналитическая |
| 4. | Обобщающий | Май – июнь | Деятельностная, аналитическая, прогностическая |

План реализации этапов включает:

| Этап | Сроки реализации | Задачи | Содержание этапа (примерное) |
|------------------|------------------|---|--|
| Подготовительный | Август сентябрь | Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности | Проведение педагогического совета «Организация наставнической деятельности «Учитель — Учитель»»; создание пакета локальных актов по реализации ПН; определение наставнических пар (групп); |

| | | | |
|-----------------|---------------------|---|--|
| | | | проведение постоянно действующего семинара для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «Учитель — Учитель» |
| Организационный | Сентябрь октябрь | Выявление сильных и слабых сторон деятельности педагога; разработка основных направлений работы с наставляемыми | Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (коуча), сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом |
| Практический | Октябрь май | Реализация основных положений ПН | Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер классов) учителями - стажистами для молодых специалистов; и др. проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности |
| Обобщающий | Май-июнь | Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога наставляемого | изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и занятий); формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН; диссеминация опыта по наставнической деятельности(через |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | публикации, участие в конкурсах. семинарах, научно – практических конференциях, пед.чтениях и др. |
|--|--|--|---|