

# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № 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 реализации региональных проектов национального проекта «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография». В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. 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.

**Предмет наставничества:** 1. Личностные качества - лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство таймменеджмента.

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.

4. Компоненты системы наставничества : ценностно-смысловой, содержательный, технологический, оценочно-диагностический.

**Наставничество** - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. **Субъекты:** наставники и - наставляемые. Работа с социумом, наставниками, наставляемыми, родителями, коллективом организации

**Технологии:** интерактивные технологии, тренинговые технологии, проектные технологии, консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы, информационные технологии..

#### **Мониторинг и оценка параметров программы:**

- организационный (эффективность системной планируемой деятельности),

-научно-методический (наличие методической базы и обеспеченность кадрами),

-личностный (мотивация, включенность в наставнические отношения)

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».

**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 учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Указанная цель предполагает решение ряда задач:

- 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 учебного процесса;
- 4) ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- 5) оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.

**Планируемые результаты программы:** результатом правильной организации работы наставников будет 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 психо-эмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе/образовательной организации;

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.

### **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 5 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, август 2022-август 2023 года.

II этап: Практическая реализация программы - сентябрь 2022 года - август 2023года.

III этап: Завершение программы - август 2023 года.

## **Участники Программы**

**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 двух 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.

**Наставляемый:** 1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного 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); - Создание дорожной карты реализации наставничества, определение необходимые ресурсы

**Требования к учителю-наставнику Наставник (коуч)** — участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого (клиента)),

способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью. Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

**• Требования к наставляемым:**

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности гимназии.
- 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, педагогами.

**Принципы реализации Реализация ПН строится на следующих принципах:**

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие самоутверждение личности; принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

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 на всех этапах реализации ПИ;

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

принцип конфиденциальности — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности — участие в ПИ наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

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

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы. Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого 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 наставляемого. Выявление проблемных зон в работе наставляемого. Наставник ведет работу по выявлению причин, возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа;

недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса. Составление планов работы с наставляемыми. План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению 10 мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы.

Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

- обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
- участие педагогов в инновационной деятельности;
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- диссеминация педагогического опыта.

Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе

гимназии , создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

**Формы и методы работы с наставляемыми:** 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.

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА Школенко Ю.В. на 2022 – 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Сроки	Содержание работы	Ответственные
В течение года	<p>1.Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт</p> <p>2.Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам</p>	Наставляемые
Август	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами;</p> <p>2Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»</p> <p>3.Вводно-установочный семинар : «Особенности организации исследовательской деятельности года».</p>	Зам. директора по УВР, Школенко Ю.В.
Сентябрь	<p>1. «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС»</p> <p>2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ в на уроках</p>	Зам. директора по УВР, учитель -наставник, ответственный за проведение мероприятия Школенко Ю.В.

	<p>русского языка и литературы»</p> <p>3.Консультация «Планирование образовательной деятельности»</p>	
Октябрь	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: Семинар «Эффективные технологии и методики подготовки к ЕГЭ и ОГЭ по русскому языку»</p> <p>2."Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения" - из опыта работы 5 классов.</p> <p>3. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций</p> <p>4.. Совещание по итогам проведения ВПР: «Формирование навыков смыслового чтения: успехи и проблемы»</p>	Зам. директора по УВР, учитель- наставник
Ноябрь	<p>В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: Митап для молодых учителей начальных классов и учителей русского языка и литературы на тему:«Технологии критического</p>	зав. предметными методическими объединениями Школенко Ю.В., Мельник Т.В.

	мышления». Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель	
Декабрь	<p>1. Промежуточный мониторинг выполнения программы развития МБОУ гимназии Интеллект на 2020-2023 гг. «Моделирование технологий развития одаренности на основе междисциплинарной организации образовательно-воспитательного процесса при реализации ФГОС II поколения»</p> <p>2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг);</p> <p>3.«Педагогический проект»</p>	Зам. директора по УВР, педагоги-наставники
Январь	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности»</p> <p>2. Мастер-класс «Школьные праздники как одно из главных средств воспитания</p>	Зам. директора по УВР, учителя -наставники, ответственные за проведение мероприятия Школенко Ю.В.

	<p>учащихся, посвященный Дню Гимназиста»</p> <p>3. Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к научно-практической конференции.</p> <p>4. Анализ промежуточных результатов программы наставничества</p>	
Февраль	<p>1. Семинар «Межпредметный подход во внеклассной деятельности»</p> <p>2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция); «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучающихся»(практикум).</p>	Педагог- наставник
Март	Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности»	Педагог- наставник
Апрель	1. Практическое занятие по составлению программы по междисциплинарному обучению	Зам. директора по УВР
Май	1. Самоанализ педагогической деятельности: консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности членов педагогического	Руководители методических объединений Зам. директора по УВР,

	<p>коллектива;</p> <p>2. Мониторинг внедрения комплексной программы методических объединений ОУ как аспекта развития корпоративной культуры;</p> <p>3. Подведение итогов программы наставничества за 2022-2023 гг.</p> <p>4. Круглый стол: «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий 2023/2024 учебный год</p>	
--	---	--