



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
Департамент образования
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 1»

603005, город Нижний Новгород, пл. Минина и Пожарского, д. 5
тел./факс 214 71 01 Email: g1_nn@mail.52gov.ru

«СОГЛАСОВАНО»
Педагогический Совет
МБОУ «Гимназия №1»
Протокол № 1
от 26.08.2022

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ «Гимназия №1»
И.Н. Жигунов
Приказ № 12/2
от 26.08.2022

ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

Нижний Новгород
2022

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное название	Программа наставничества «Учитель — учитель» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1»
Нормативная база	<ul style="list-style-type: none"> • Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ • Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ • Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16) • Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550) • Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» • Распоряжение губернатора Нижегородской области от 24 марта 2020 г. № 459-р О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования. • Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области № 316-01-63-915/20 от 20.05.2020 «О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций,

	осуществляющих образовательную общеобразовательным, дополнительным программам среднего профессионального образования»
Участники	Администрация гимназии, учителя-наставники, молодые специалисты, председатели методических объединений учителей-предметников и классных руководителей
Сроки реализации	2022-2025 год
Цель	Создание условий для успешной профессиональной самореализации начинающих учителей посредством формирования эффективной системы поддержки.
Задачи	<p>Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим гимназии через освоение норм, требований и традиций гимназии и с целью закрепления их в образовательной организации.</p> <p>Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.</p> <p>Спланировать мероприятия, нацеленные на передачу навыков, знаний, формирование ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.</p> <p>Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в гимназии, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.</p> <p>Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.</p>
Ожидаемые результаты	<p>Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива, их высокого уровня включенности в педагогическую работу и культурную жизнь гимназии.</p> <p>Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога.</p> <p>Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования.</p> <p>Создание условий для успешной адаптации новых членов коллектива гимназии.</p>

Содержание

Пояснительная записка.....	5
Концептуальные обоснования программы.....	6
Цель и задачи программы.....	8
Ожидаемые результаты.....	9
Требования к участникам программы.....	9
Основные направления работы по реализации программы.....	10
Этапы реализации.....	13
Оценка эффективности.....	15

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019, Распоряжения Губернатора Нижегородской области № 459-р от 24.03.2020, приказа министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области № 316-01-63-915/20 от 20.05.2020 «О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную общеобразовательным, дополнительным программам среднего профессионального образования», а также в целях реализации федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование».

Поддержка молодых специалистов, а также опытных, но новых сотрудников – одна из ключевых задач образовательной политики. Начинающие педагоги не всегда четко и точно представляют себе повседневную педагогическую практику, а новые сотрудники нуждаются в адаптации, знакомстве с особенностями организации образовательного и воспитательного процесса в конкретной школе, ее традициями. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя.

Программа рассчитана на 3 года.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ

В качестве концептуального обоснования программы выдвигаются следующие положения:

- Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
- Программа разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».
- Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
- Программа направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.
- Основной подход в оказании помощи участникам программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Программа предполагает реализацию в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей:

- «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.д.

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

При необходимости могут быть реализованы и такие ролевые модели, как:

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Программа наставничества основывается на следующих **принципах**:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности;
- принцип равенства предполагает признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на

сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом педагогов на институциональном уровне.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Программа направлена на достижение следующей **цели**: создание условий для успешной профессиональной самореализации начинающих учителей посредством формирования эффективной системы поддержки.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим гимназии через освоение норм, требований и традиций гимназии и с целью закрепления их в образовательной организации.

2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3. Спланировать мероприятия, нацеленные на передачу навыков, знаний, формирование ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.

4. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в гимназии, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

5. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива, их высокого уровня включенности в педагогическую работу и культурную жизнь гимназии.

2. Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога.

3. Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования.

4. Создание условий для успешной адаптации новых членов коллектива гимназии.

ТРЕБОВАНИЯ К УЧАСТНИКАМ ПРОГРАММЫ

Требования к учителю-наставнику:

Наставник - учитель, 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, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин, классного руководства. Это - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи. Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Учитель-наставник обязан:

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной и воспитательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в гимназии;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым:

- изучать нормативные документы, определяющие трудовую деятельность, структуру, особенности деятельности гимназии 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 эффективным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами, вновь прибывшими учителями и организация их работы.

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию уроков, помощи в 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 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 и другое.

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 воспитательных 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;
- взаимное посещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- **Диагностика** – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- **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; трансляция педагогического опыта.

- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе, 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.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Пары наставник-наставляемый создаются на 1 год. В зависимости от задач, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы (сроки определены примерно):

№	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 программы наставничества включает:

№	Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
1.	Подготовительный	Август – сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Создание локальных актов по реализации программы наставничества; определение наставнических пар.
2.	Организационный	Сентябрь – октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление плана работы, проведение бесед «Профессиональное саморазвитие»
3.	Практический	Октябрь – май	Реализация основных положений программы наставничества	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках плана работы; взаимопосещение уроков, и воспитательных мероприятий в наставнических парах; анализ и самоанализ посещенных уроков и мероприятий.
4.	Обобщающий	Май – июнь	Подведение итогов работы по реализации программы наставничества и анализ	Изучение и обобщение опыта работы по реализации программы наставничества; демонстрация молодым учителям самостоятельных творческих продуктов (презентации, проекты, рабочие программы); трансляция опыта по

			результативность и деятельности педагога-наставляемого	наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)
--	--	--	--	--

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- обратная связь от участников программы наставничества (метод анкетирования, беседы);
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Показатели:

- Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;
- умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности;
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- становление и развитие профессиональных компетенций у наставляемых;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.