

«Утверждено»
И.о.директора
МБОУ «Гимназия №1» г. Липецка О.И.Мязина

«01 сентября» 2022г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2022/2023 учебный год
МБОУ «Гимназия №1» г. Липецка

Срок реализации: 1 год

2022 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка	
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	
Взаимосвязь с другими документами организации	
Цель и задачи программы наставничества.....	
Срок реализации программы.....	
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....	
II. Содержание программы	
2.1 Основные участники программы и их функции.....	
2.2 Механизм управления программой наставничества.....	
III. Оценка результатов программы и ее эффективности	
3.1 Организация контроля и оценки.....	
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.....	
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год	
Приложения	

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

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

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

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает малоопытный учитель.

2. Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества тесно связана с действующими документами гимназии: ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР).

3. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

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

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

Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.

Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения учащихся.

Оценить результаты программы и ее эффективность.

4. Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023года.

5. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». 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.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей гимназии. Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Для реализации поставленных в программе задач наставники выполняют две **функции**:

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

Предметник – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы используется примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1).

2.2. 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.

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 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 гимназии, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста с образовательной организацией, 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 гимназии, 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 информировать руководителя методической кафедры о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, 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 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 методической кафедры.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: 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.

Ответственные за реализацию программы наставничества:
администрация образовательной организации;
наставники - участники программы.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы заместитель директора гимназии, курирующий методическую работу.

Оценка происходит в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль осуществляется 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2).

Итоговый контроль - на научно-методическом совете, специально посвящённый теме наставничества на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

3.2 Перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
<i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов		
<i>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<i>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		

**IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

<i>Планируемые мероприятия</i>	<i>Сроки</i>
Беседа «Традиции гимназии. Ближайшие и перспективные планы. Правила внутреннего распорядка гимназии»	Август 2022
Практическое занятие «Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование)	Август 2022
Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию	Август 2022
Изучение Положения о формах, периодичности, порядке текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации учащихся, осваивающих основную образовательную программу в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом начального общего, основного общего и среднего общего образования в МБОУ «Гимназия №1» г. Липецка»	Август 2022
Изучение Положения о едином орфографическом режиме в гимназии	Сентябрь 2022
Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником	Сентябрь 2022
Практикум «Требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока»	Сентябрь 2022
Практикум «Разработка поурочных планов»	Сентябрь 2022
Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Сентябрь 2022
Практическое занятие «Работа с документацией. Обучение составлению отчетности по окончанию четверти»	Сентябрь 2022
Круглый стол «Современный урок и его организация» (обмен мнениями)	Ноябрь 2022 Апрель 2022
Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету	Ноябрь 2022
Беседа «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности»	Ноябрь 2022

Тренинг «Учусь строить отношения». Анализ педагогических ситуаций. Анализ причин конфликтных ситуаций	Декабрь 2022
Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника	Декабрь 2022
Индивидуальная беседа «Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся»	Декабрь 2022
Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда». Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»	Декабрь 2022
Занятие «Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам». Посещение уроков, мероприятий, классных часов у опытных учителей	Январь 2022
Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.	Январь 2022
Практикум «Современные образовательные технологии, их использование в учебной деятельности»	Январь 2022
Дискуссия «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения	Февраль 2022
Беседа «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала»	Февраль 2022
Практикум «Содержание формы и методы работы педагога с родителями»	Февраль 2022
Участие молодого специалиста в заседании методической кафедры (выступление по теме самообразования)	Март 2022
Практикум «Исследовательская и проектная деятельность на уроке»	Март 2022
Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги. Анализ и самоанализ урока.	Март 2022
Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги. Анализ и самоанализ урока.	Апрель 2022
Анкетирование «Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником»	Апрель 2022
Беседа «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	Апрель 2022

Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов	Май 2022
Планирование работы на следующий учебный год	Май 2022

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении.	Куратор программы Команда программы
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Куратор Команда программы Классные руководители, психолог, родители
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор Педагог-психолог Классные руководители
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	Куратор Команда программы
5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора	Куратор Команда

		<p>программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров</p>	<p>программы Педагог-психолог Классные руководители</p>
--	--	--	---

**Отчётная форма реализации программы наставничества УЧИТЕЛЬ -УЧЕНИК
по итогам 2022-2023 учебного года**

- 1)Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2)Мониторинг предметных результатов по итогам четверти
- 3)Общие сведения по итогам четверти
- 4)Информация о неуспевающих обучающихся
- 5)Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 6) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 7)Методические разработки, печатные работы
- 8)Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

(Приложение 3)

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
РЕЗУЛЬТАТОВ**

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических технологий с целью повышения качества образования	
2	Повышение профессиональной компетентности через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов	
3	Работа по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми	
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей	