

Департамент образования мэрии города Магадана
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ГИМНАЗИЯ № 24"
(МАОУ "Гимназия № 24")

Утверждена
приказом директора
МАОУ «Гимназия № 24»
№ 29 от 25.02.2021 года

Программа
«Школа наставничества»
(на период 2021-2024 годы)

Пояснительная записка

В современных условиях профессионального образования, к сожалению, уделяется недостаточное внимание практико-ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускник вуза, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В МАОУ «Гимназия № 24» процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, наставника и работодателя.

Целевые группы реализации программы наставничества в МАОУ «Гимназия № 24»: обучающиеся, педагоги, родители.

Исходя из образовательных потребностей МАОУ «Гимназия № 24» в данной целевой модели наставничества приоритетными являются следующие **формы наставничества**: «Учитель – ученик» «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и

возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности обучающихся, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

1. Цель программы:

- обеспечение постепенного вовлечения молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности;
- создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе;
- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

2. Задачи программы:

- ускорение процесса профессионального становления педагогического работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения;
- подготовка наставляемого обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

3. Планируемые результаты Программы:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров всех участников образовательного процесса;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения педагогов и обучающихся;
- увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантов.

5. Организация работы в рамках реализации формы «Учитель-учитель» (Школа молодого учителя)

5.1. Индикативные показатели программы «Учитель-учитель»:

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- умение проектировать воспитательную систему;
- умение индивидуально работать с детьми;
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;

- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

5.2. Основные направления работы

- составление планов работы с молодыми специалистами;

- закрепление педагогов-наставников и организация их работы;

- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;

- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;

- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в гимназии, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

5.3. Этапы реализации Программы:

– 1 этап – диагностический;

– 2 этап – самостоятельный творческий поиск;

– 3 этап – оценочно-рефлексивный.

5.4. Примерный план работы с молодыми специалистами

№ п/п	Содержание	Сроки	Исполнитель
1	Закрепление наставников; ознакомление с программами, методическими рекомендациями, УМК	Август	Руководитель «Школы молодого учителя», учителя-наставники
2	Диагностика уровня профессиональных компетенций молодого специалиста, выявление затруднений и проблем	Август	Руководитель «Школы молодого учителя», учителя-наставники
3	Консультация «Учебный план, рабочая программа, тематическое и поурочное планирование»	Сентябрь	Курирующий зам. директора
4	Практикум «Проектирование современного урока»	Сентябрь	Учитель-наставник

5	Изучение методики преподавания молодых специалистов, посещение и анализ уроков	Октябрь	Курирующий зам. директора,
		В течение года	учителя-наставники
6	Изучение молодыми специалистами методики преподавания опытных педагогов, учителей-наставников; посещение уроков	В течение года	Молодые специалисты
7	<u>Методический семинар</u>	Октябрь	Руководитель семинара, учитель-наставник
8	<u>Методический семинар</u>	Декабрь	
9	<u>Методический семинар</u>	Март	
10	Итоговое изучение методики преподавания молодых специалистов: динамика качества преподавания, комплексный анализ посещенных уроков, итоговое анкетирование	Май	Курирующий зам. директора, учитель-наставник
11	Анализ эффективности работы с молодыми специалистами	Май	Руководитель «Школы молодого учителя», курирующий зам. директора

6. Организация работы в рамках реализации формы «Учитель-ученик»

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни гимназии (конкурсы, театральные	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной

<p>наставляемого.</p> <p>Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.</p> <p>Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог.</p> <p>Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>	<p>позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>
---	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель– неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий

	для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель (другие педагоги), который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
«Учитель–пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель, педагог-психолог, другие категории педагогических работников.
«Учитель–одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, поведением, немотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

учащиеся с особыми образовательными потребности, не имеющие возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации программы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Меры поддержки и стимулирования деятельности педагогов-наставников и наставляемых.	Поощрение наставляемого на итоговой конференции. Премирование, награждение педагогов-наставников по итогам участия в программе.

7. Организация работы в рамках реализации формы «Ученик-ученик»

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> - Активный ученик, Обладающий лидерским и Организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. - Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. - Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. - Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни гимназии. - Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений. 	<p>Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни гимназии, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся гимназического сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в гимназическое сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации программы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Меры поддержки и стимулирования деятельности обучающихся-наставников и наставляемых.	Поощрение наставников и наставляемых на итоговой конференции.

8. Формирование базы наставников и наставляемых

Формирование базы наставников		Формирование базы наставляемых
из числа внутреннего контура	из числа внешнего контура	
<p>- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</p> <p>- педагоги, заинтересованные в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>- родители обучающихся с выраженной активной гражданской позицией.</p>	<p>- выпускники, заинтересованные в поддержке гимназии;</p> <p>- успешные профессионалы или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</p> <p>- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров.</p>	<p>- информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</p> <p>- проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;</p> <p>- выявление конкретных проблем обучающихся гимназии, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>- сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>
<p>Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп.</p>		