

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГИМНАЗИЯ № 9**  
(МАОУ гимназия № 9)



**«ПРИНЯТО»**  
на заседании  
Педагогического совета  
Протокол № 1  
от 28.08.2020 г.



**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Директор МАОУ гимназия №9  
*Л. И. Кулькова*  
Приказ № 67 а/к от 28.08.2020

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

г. Екатеринбург  
2020

## Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества в рамках реализации целевой модели наставничества МАОУ гимназии № 9 (далее - Программа) разработана в соответствии с

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 22.09.2020 № 10670 «Об этапах внедрения целевой модели наставничества в муниципальных общеобразовательных организациях»;
- Положением о наставничестве в МАОУ гимназии № 9, утвержденным приказом директора № 67 а/х от 28 августа 2020 года.

В МАОУ гимназия № 9 процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, наставника и работодателя.

Целевая группа реализации программы наставничества в МАОУ гимназии № 9: педагоги.

Исходя из образовательных потребностей МАОУ гимназии № 9 в данной целевой модели наставничества приоритетной является следующая форма наставничества: «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 мотивацию 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,

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.

### **Цель программы:**

обеспечение постепенного вовлечения молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

### **Задачи программы:**

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь педагогу, опираясь в деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
5. Улучшить показатели в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
6. Подготовить наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.
7. Создавать психологически комфортную среду для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала всех участников образовательных отношений в рамках персонализации и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
8. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

### **Планируемые результаты Программы:**

1. Совершенствование системы методической работы.
2. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.
3. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

4. Улучшение психологического климата в гимназии как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
5. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
6. Адаптация молодого учителя в педагогическом коллективе.
7. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
8. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
9. Снижение показателей неуспешности участников образовательного процесса;
10. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
11. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
12. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
13. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях молодых специалистов.
14. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров всех участников образовательного процесса.
15. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения педагогов и обучающихся.
16. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантов.
17. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

### **Реализация формы «Учитель-учитель»:**

#### **1. Индикативные показатели раздела Программы «Учитель-учитель»:**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
2. Овладение методикой проведения уроков с применением цифровых технологий.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать воспитательную систему.
5. Организация индивидуальной работы с обучающимися.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

#### **2. Организация работы по программе «Школы наставничества» в рамках реализации форм «Учитель-учитель»:**

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

##### **2.1. Основные направления работы по реализации Программы**

###### **1. Составление планов работы с молодыми специалистами.**

- \* создание оптимальных условий для успешной работы;
- \* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- \* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе в предварительной работе с конспектами уроков и при анализе проведенных уроков;
- \* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя. 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 молодого специалиста.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

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 школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. Работа по Программе «Школа наставничества» – составная часть методической работы педагогического коллектива.

2.2. Этапы реализации Программы:

1 этап – диагностический;

2 этап – самостоятельный творческий поиск;

3 этап – оценочно-рефлексивный.

## I этап (1 год работы)

### Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха обучающихся»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с учителем.	1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> <li>• собеседование с молодым специалистом;</li> <li>• знакомство с традициями школы;</li> <li>• выбор и назначение наставников.</li> </ul> 2. Диагностика умений и навыков молодого учителя (анкетирование). 3. Заполнение информационной карточки. 4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение необходимой документации.	1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы. 2. Знакомство с УМК, предметными программами. 3. Коррекция календарных и поурочных	сентябрь

		планов молодых специалистов.	
3.	Приветствие и поздравление молодых учителей на педагогическом совете.	Напутствие молодым коллегам, выбравшим нелегкий, но очень ответственный путь педагога.	август
4.	Современный урок. Требования к организации.	<p>1. Методические требования к организации и проведению урока.</p> <p><b>Семинар-практикум</b> «Типы и формы уроков, факторы, обеспечивающие качество преподавания».</p> <p>2. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.</p> <p>3. Соответствие методов обучения формам организации уроков.</p> <p>4. Примерная схема тематического плана урока.</p> <p>5. Неделя открытых уроков.</p> <p>6. Санитарно-гигиенические требования, предъявляемые при организации обучения школьников.</p> <p><b>Семинар-практикум</b> «Анализируем урок вместе»</p>	ноябрь, март
5.	Оценивание для обучения и оценивание обученности	<p>1. Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика.</p> <p>2. Нормы оценивания учебной деятельности.</p> <p>3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>4. Организация мониторинговых исследований:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя,</li> <li>• способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и определения степени обученности учащихся,</li> <li>• бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований.</li> </ul> <p>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p><b>Семинар-практикум</b> «Организация дифференцированного и персонализированного подходов к учащимся»</p>	декабрь
6.	Социально-эмоциональное	<p>1. Дискуссия на тему: «Всемогущие эмоции».</p> <p>Общая схема анализа причин конфликтных</p>	январь, февраль

	развитие. Функция общения	ситуаций «учитель-ученик», «ученик-ученик». 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»  <b>Круглый стол</b> «Три мишени личностного потенциала»  <b>Психологические тренинги</b> «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	
7.	Самообразование учителя – лучшее обучение.	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития). 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста.	апрель
8.	Бенефис молодого учителя.	1. Творческий отчет молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника.  <b>Круглый стол</b> «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»	май
9.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	в течение года

## II этап (2 год работы)

### Тема «Самостоятельный творческий поиск»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	август, сентябрь

	Ведение документации.		
3.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 5. Классный час как урок взаимопонимания.	октябрь
4.	Современные образовательные технологии.	<b>Круглый стол</b> «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель раскрытия потенциала личности» <b>Практикум</b> «Организация исследовательской работы учащихся, проектных команд, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата и в режиме хакатона и проектного офиса»	ноябрь - апрель
5.	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	октябрь, в течение года
6.	Анализ урока.	1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	март
7.	Методическая копилка молодого учителя.	Динамика роста профессионализма молодого учителя: <ul style="list-style-type: none"> <li>• открытые уроки;</li> <li>• выступления-презентации на педсовете по теме самообразования;</li> <li>• методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности);</li> <li>• представление молодого учителя наставником.</li> </ul> <b>Круглый стол</b> «Компетенции и компетентность»	апрель



8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	в течение года
----	--	---	----------------

## II этап (3 год работы)

### Тема «Своя колея»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	август, сентябрь
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого	октябрь, ноябрь
4.	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	декабрь
5.	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.	1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Система работы с одарёнными детьми. 3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	январь-март
6.	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	1. Выбор курсов для повышения квалификации педагога. 2. Овладение способами дистанционного обучения на курсах повышения квалификации. 3. Просмотр и участие молодых педагогов в онлайн вебинарах и семинарах по	октябрь-март

		интересующим темам.	
7.	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	<p>Подведение итогов работы «Школы наставничества»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Портфолио молодого учителя.</li> <li>• Тесты-матрицы: «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя».</li> <li>• Анализ карьерных перспектив молодого учителя.</li> </ul> <p><i>Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»</i></p> <p><i>Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других»</i></p>	май
8.		<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	в течение года

### Организация работы по программе

Работа с наставляемыми ведется по плану наставников, составленному к началу учебного года. Детальная работа с молодыми специалистами ведется по программе «Школа молодого специалиста».

ПРОГРАММА наставничества в МАОУ гимназии № 9  
принята с учетом мнения Совета родителей (законных представителей)  
несовершеннолетних (протокол № 6 от 28.05.2020)  
и Совета обучающихся (протокол № 6 от 22.05.2020)