



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ «ГОРОД НИЖНИЙ НОВГОРОД»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 74 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»

Принято
Педагогическим советом
Протокол от 1 № 25.08.2022

Утверждено
приказом директора
МАОУ «Школа № 74 с УИОП»
от 01.09.2022 № 340-О



М.В. Зеленова

ПРОЕКТ НАСТАВНИЧЕСТВА
«В первый раз – всё для Вас»
(классный руководитель – классный руководитель)

2022г.

Содержание проекта

1.Актуальность разработки проекта «В первый раз – всё для Вас»	3
2.Цель и задачи проекта наставничества.....	6
3.Сроки и этапы реализации программы.....	6
4.Ожидаемые результаты проекта.....	6
5.Участники проекта.....	7
6.Механизм реализации проекта.....	8
7.Принципы наставничества.....	10
8.Форма мониторинга результативности.....	10
9. Комплекс мероприятия в рамках организации работы наставнических пар.....	11

1. Актуальность разработки проекта

«В первый раз – всё для Вас»

Программа наставничества «Учитель – Учитель» в МАОУ «Школа № 74 с УИОП» разработана в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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 решения задач национального проекта «Образование».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике. 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».

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:

- ✓ Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.
- ✓ Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Предмет наставничества:

1. Личностные качества - лидерские качества, активная жизненная

позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.

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.

Компоненты наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно - диагностический
<p>Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полностью раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Субъекты: -наставники и -наставляемые</p>	<p>Работа – с социумом, наставниками, наставляемыми, родителями, коллективом организации</p>	<p>Технологии: интерактивные технологии, -тренинговые технологии, -проектные технологии, -консультации, беседы, тренинги, семинары практикумы, -информационные технологии</p>	<p>Мониторинг и оценка параметров программы: -организационного (эффективность системной планируемой деятельности), -научно методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами), -личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения)</p>

2. Цель и задачи проекта «В первый раз – всё для Вас»

Проект «В первый раз – всё для Вас» является частью программы по наставничеству «Учитель - Учитель».

Цель проекта: совершенствование процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности классного руководителя.

Задачи:

1. Создавать организационно-методические условия для успешной адаптации начинающего классного руководителя в условиях современной школы.
2. Оказывать методическую помощь начинающему классному руководителю в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.
3. Создавать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности начинающего классного руководителя.
4. Развивать потребность и повышать мотивацию в непрерывном самообразовании.

3. Сроки и этапы реализации проекта

I этап: Запуск проекта сентябрь 2022-декабрь 2022 года.

II этап: Практическая реализация проекта- январь 2023 года - август 2025 года.

III этап: Завершение проекта - август 2025 года.

4. Ожидаемые результаты проекта:

1. Успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности.
2. Свободное вхождение в должность классного руководителя.
3. Своевременное выполнение всех обязанностей.
4. Формирование собственной системы работы.
5. Умение внедрять в свою работу современные формы и методы воспитания подрастающего поколения.
6. Установление взаимопонимания с классным коллективом.

7. Умение находить подход к каждому отдельному учащемуся.
8. Установление взаимопонимания с родителями.
9. Выстраивание собственной программы самосовершенствования.

5. Участники проекта:

По должности: классный руководитель, заместитель директора.

Социальные роли:

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 несколько 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.

Наставник-классный руководитель – опытный классный руководитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Наставляемый:

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного\ воспитательного 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.

6.Механизм реализации Проекта:

1. Реализация проекта наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности - по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.
 - 1.1. Работа с внешней средой - это деятельность, направленная на обеспечение поддержки проекта 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);
 - Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб города или региона, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, ресурсно-методические центры города).
 - 1.2. Работа с внутренней средой - вся деятельность, направленная на поддержание проекта внутри организации:
 - Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы.
 - Формирования команды, ответственной за реализацию проекта,

пополнения базы наставников.

- Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в проекте, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе проекта.

- Взаимодействие со всеми участниками и организаторами проекта для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

1.3. К условиям запуска проекта относятся:

- Обеспечение нормативно-правовое оформление наставнической программы.

- Информирование коллектива о подготовке проекта, собрать предварительные запросы педагогов.

- Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию проекта.

- Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.

- Создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы.

Реализация проекта по наставничеству происходит через работу куратора с двумя базами:

Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников проекта. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре.

Формирование базы наставников.

Главная задача - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

7. Принципы наставничества

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству

Российской Федерации:

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития;

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;

принцип добровольности – согласие принимать участие в программе наставничества;

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

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

8. Форма мониторинга результативности:

Сбор данных для построения SWOT-анализа реализуемой программы наставничества осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемого проекта наставничества, который позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников проекта наставничества

**9.Комплекс мероприятий в рамках организации работы
наставнической пары
классный руководитель – классный руководитель**

№	Мероприятия	Форма	Сроки	Результат
1	«Педагогические затруднения учителя»	Анкетирование	Сентябрь	Выявление уровня профессиональной компетентности наставляемого классного руководителя, изучение затруднений
2	Изучение структуры и содержания программы по воспитательной работе нормативных документов по организации воспитательного процесса	Собеседование	Сентябрь	Знание наставляемым структуры и содержания программы по воспитательной работе нормативных документов по организации воспитательного процесса
3	Практикум по разработке плана воспитательной работы	Практикум	Сентябрь	Разработка плана воспитательной работы наставляемым
4	Мастер-класс по организации и проведению классного.	Мастер-класс	Сентябрь	Посещение классного часа «Мои права и обязанности», проводимого наставников
5	Помощь в организации классного собрания	Беседа	Октябрь	Организация и проведение классного собрания наставляемым
6	Помощь в подготовке и проведении классного часа	Практикум	Октябрь	Организация и проведение классного часа «Здоровье ребенка – залог успешности в обучении» наставляемым
7	Практикум по разработке плана работы с родителями обучающихся	Практикум	Октябрь	Разработка плана работы с родителями обучающихся наставляемым
8	Мастер-класс по организации и проведению родительского собрания	Мастер-класс	Ноябрь	Посещение родительского собрания «Здоровое питание детей и подростков в школе и дома», проводимого наставником
9	Помощь в организации проведения классного часа	Беседа	Ноябрь	Организация и проведение классного

				часа «Все о маме и все для мамы» наставляемым
10	Консультирование по теме «Индивидуальный подход в рамках личностно-ориентированного обучения школьников»	Консультация	Декабрь	Освоение основных принципов личностно-ориентированного обучения наставляемым
11	Оказание методической помощи в проведении диагностики по изучению классного коллектива	Собеседование	Декабрь	Проведение диагностики по изучению классного коллектива наставляемым
12	Анализ деятельности наставляемого за первое полугодие учебного года. Рекомендации по интересующим вопросам воспитания обучающихся	Собеседование	Январь	Анализ, самоанализ
13	Проведение творческой мастерской наставником с классом наставляемого	Творческая мастерская	Февраль	Формирование навыков организации и проведения творческой мастерской.
14	Взаимопосещение классных мероприятий наставляемым и наставников	Классные мероприятия	Март-апрель	Обмен опытом
15	Консультирование по оформлению личных дел обучающихся	Консультация	Май	Оформление личных дел наставляемым
16	Тематические встречи по теме: «Как правильно организовать воспитательный процесс в классе», «Роль ученического самоуправления» и т.д.	Беседы	В течение года	Формирование навыков организаторской работы наставляемого с классным коллективом
17	Методические рекомендации по работе с одаренными детьми/гиперактивными, с детьми и родителями оказавшимися в социально-опасном положении	Беседы, кейс-задания	В течение года	Формирование и развитие навыков работы наставляемого с одаренными детьми/гиперактивными, с детьми и родителями оказавшимися в социально-опасном положении
18	Анализ методической деятельности наставника и наставляемого за период учебного года. Диагностика изменений в	Подведение итогов работы методической пары классный руководитель-	Май	Анализ, самоанализ

	уровне профессионализма наставляемого	классный руководитель		
--	--	--------------------------	--	--