

УТВЕРЖДЕНО

директор гимназии

М.Ю. Поспелова

введено в действие

Приказ № 83-2 от «22» июня 2022г

**ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ –
ГИМНАЗИЯ №1
на период 2022 - 2023 учебный года**

по направлению:

**«Сопровождение молодых педагогов через реализацию модели
наставничества»**

г.о. Клин

2022

Паспорт программы

Наименование программы	Совершенствование системы наставничества педагогов через реализацию проекта «Наставничество как перспективная технология развития педагогических компетенций»
Дата утверждения	22 июня 2022г
Заказчик программы	ГБОУ ВПО МО АСОУ
Основные разработчики программы	Управленческая команда МОУ – ГИМНАЗИЯ №1 Совет наставников МОУ – ГИМНАЗИЯ №1 Члены методического актива МОУ – ГИМНАЗИЯ №1
Основные исполнители программы	Члены наставнических пар и учительских команд
Основная цель программы	Обновление и развитие системы наставничества в условиях информационно-образовательной среды МОУ-ГИМНАЗИЯ №1, обеспечение профессионального роста педагогов и развитие их профессиональных компетенций в условиях внедрения целевой системы наставничества
Основные задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствовать систему профессиональной поддержки молодых и начинающих педагогов, а также педагогов, имеющих профессиональные дефициты по результатам ИКУ 2. Оказывать адресную методическую, педагогическую и информационную поддержку в период адаптации к педагогической деятельности молодых педагогов 3. Повышать квалификацию и развивать инновационное содержание педагогической деятельности учителей-наставников и наставляемых в гимназии 4. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя 5. Обеспечивать социокультурную адаптацию молодых и вновь пришедших педагогов, трансляцию корпоративной культуры, её ценностей, норм и правил 6. Подготовить педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства
Сроки и этапы реализации программы	<p>Организационно-подготовительный этап (август 2022г.-сентябрь 2022г.) Подготовка условий для запуска Проекта</p> <p>Практико-инновационный этап (октябрь 2022г. - март 2023г.) Запуск и реализация Проекта наставничества</p> <p>Аналитико-обобщающий этап (апрель 2023 г. — май 2023г.) Анализ и рефлексия реализации Проекта Представление сборника методических материалов</p>
Перечень основных мероприятий программы	1. Kick-off (установочная встреча) «Наставничество – вектор эффективного развития образовательной организации»

	<p>2.Методический аудит (посещение уроков и внеурочных занятий молодых и начинающих педагогов, проведение открытых уроков педагогами-наставниками)</p> <p>3. Case-studies «5 вопросов наставнику»</p> <p>4. Митап «Life-long learning. Зачем нам это?»</p> <p>5. Профессиональная проба «Один день из жизни классного руководителя»</p> <p>6. Семинар-практикум с элементами тренинга для молодых и начинающих педагогов «Эмоциональный интеллект: инструкция к применению»</p> <p>7. Педагогический форум «Образовательные инновации как ресурс развития школы»</p> <p>8. Методическая неделя: проведение открытых уроков молодыми и начинающими педагогами и наставниками и их анализ.</p> <p>9. Рефлексивная сессия «Учитель -ключевая фигура современного образования»</p> <p>10. Презентация сборника электронных методических материалов, аккумулирующих опыт реализации проекта «Наставничество как перспективная технология развития педагогических компетенций», реализуемого в рамках данной Программы.</p>
<p>Объёмы и источники финансирования</p>	<p>Внебюджетные средства</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Расширение круга наставников и наставляемых за счет внедрения новых форм наставничества (ситуационное, реверсивное, командное, флеш-наставничество) 2. Апробация форм наставничества в классном руководстве (модель профессиональных проб) 3. Закрепление начинающих и вновь пришедших специалистов в коллективе образовательной организации, формирование кадрового ядра 4. Позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; 5. Совершенствование системы методической поддержки начинающих педагогов, а также педагогов, имеющих профессиональные дефициты 6. Внесение изменений в Положение о наставничестве в МОУ – ГИМНАЗИЯ №1 и другие локально-нормативные акты в соответствии с результатами реализации Программы. 7. Увеличение доли педагогов, участвующих в ИКУ и повышение результатов прохождения ИКУ. 8. Повышение результативности участия молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства и командных олимпиадах для учителей.

	<p>9. Формирование у всех педагогов потребности в непрерывном образовании</p> <p>10. Вовлечение начинающих специалистов в инновационную деятельность и увеличение количества опытных педагогов, участвующих в инновационной деятельности образовательной организации в условиях единой информационно-образовательной среды гимназии</p> <p>11. Реализация новых форм эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе (командообразование)</p> <p>12. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения</p> <p>13. Создание и публикация электронного сборника методических материалов, отражающих опыт реализации Программы.</p>
<p>Система контроля за исполнением программы</p>	<p>Контроль исполнения Программы осуществляется в рамках ВСОКО, плана работы школы молодого педагога, плана инновационной деятельности гимназии, а также через мониторинг эффективности реализации проекта «Наставничество как перспективная технология развития педагогических компетенций», который понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Проекте и/или отдельных его элементах. Организация итогового мониторинга реализации Проекта наставничества дает возможность представлять, как происходил процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.</p> <p>По результатам мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемого Проекта наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.</p> <p>Результатом мониторинга является аналитика реализуемого Проекта: его сильных и слабых сторон, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Проекта.</p>

II ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости её решения программными методами

Анализ ВСОКО за 2021-2022 учебный год, анализ работы методической службы гимназии, эффективности работы школьных методических объединений показал, что система наставничества в образовательной организации нуждается в обновлении и совершенствовании в условиях внедрения ситсеммы целевой модели

наставничества. Активно развивающаяся информационно-образовательная среда гимназии требует новых форм взаимодействия между педагогами, основанных на принципах командообразования, наставничества, обучения в течение всей педагогической деятельности.

В МОУ – ГИМНАЗИЯ №1 долгое время реализовывалась классическая модель наставничества, основанная на необходимой нормативно-правовой базе (положении о наставничестве, приказе о назначении наставников, плане работы школы молодого педагога, разработке индивидуальных планов работы по взаимодействию наставников и наставляемых). Но все это оказалось недостаточно эффективным, когда в гимназию пришло большое количество молодых педагогов, педагогов из других образовательных организаций, когда налаженная система наставничества не могла восполнить их профессиональные дефициты. Тогда стало понятно, что пришло время трансформации.

Что же такое наставничество для нас? Это не только очередной образовательный тренд, не только результат управленческого решения, не однонаправленный процесс, где старший учит младшего и осуществляет контроль за деятельностью молодого педагога.

Наставничество – катализатор качественных изменений в образовании, часть гимназической корпоративной культуры, среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения, ключевой механизм инновационных процессов и ресурс для реализации собственных инициатив.

Но главное, наставничество – это вектор эффективного развития образовательной организации и перспективная технология развития педагогических компетенций, помогающая учителю оставаться ключевой фигурой современного образования.

Исходя из условий и потребностей, сложившихся в МОУ – ГИМНАЗИЯ №1, и возникла идея реализации в качестве эксперимента в рамках инновационной деятельности образовательной организации, в рамках работы школы молодого педагога проекта по совершенствованию системы наставничества педагогов «Наставничество как перспективная технология развития педагогических компетенций» (далее – Проект).

Настоящий проект разработан также с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Социальные лифты для каждого», а также с учётом утвержденных 21.12.2021г. Министерством просвещения РФ совместно с Общероссийским Профсоюзом образования «Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования».

- *Направления наставничества:*

Исходя из существующих профессиональных дефицитов, в гимназии сложились следующие направления деятельности в рамках системы наставничества:

- Методическая поддержка молодых и вновь пришедших педагогов.
- Наставничество в области классного руководства и воспитательной деятельности.
- Наставничество в сфере инновационных процессов
- Наставничество как инструмент формирования и поддержки корпоративной культуры

I. Цели и задачи Программы

Обновление и развитие системы наставничества в условиях информационно-образовательной среды МОУ-ГИМНАЗИЯ №1, обеспечение профессионального роста педагогов и развитие их профессиональных компетенций в условиях внедрения целевой системы наставничества

Задачи:

1. Совершенствовать систему профессиональной поддержки молодых и начинающих педагогов, а также педагогов, имеющих профессиональные дефициты по результатам ИКУ
2. Оказывать адресную методическую, педагогическую и информационную поддержку в период адаптации к педагогической деятельности молодых педагогов
3. Повышать квалификацию и развивать инновационное содержание педагогической деятельности учителей-наставников и наставляемых в гимназии
4. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя
5. Обеспечивать социокультурную адаптацию молодых и вновь пришедших педагогов, трансляцию корпоративной культуры, её ценностей, норм и правил
6. Подготовить педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства

II. Сроки и этапы реализации Программы - 2022-2023 учебный год.

Организационно-подготовительный этап

(август 2022г.-сентябрь 2022г.)

Подготовка условий для запуска Программы

- создание учительских команд и проблемно-творческих групп педагогов для реализации цели программы;
- отбор и обобщение лучших практик наставничества;
- определение форм и технологий трансляции инновационного опыта;

-создание плана работы, отражающего комплекс мероприятий по обобщению и тиражированию опыта наставнической деятельности.

Практико-инновационный этап (октябрь 2022г. - март 2023г.)

Запуск и реализация Программы наставничества

- разработка и совершенствование учебно-методических и научно-методических материалов, отражающих инновационную деятельность гимназии по реализации модели наставничества;
- трансляция инновационного опыта по реализации модели наставничества в формах и технологиях, реализуемых в рамках Проекта;
- информационное сопровождение Проекта.

Аналитико-обобщающий этап (апрель 2023 г. — май 2023г.)

Анализ и рефлексия реализации Программы

- анализ результатов реализации Программы; определение перспектив дальнейшего развития.
- презентация сборника методических материалов

III. Ожидаемые результаты реализации Программы

1. Расширение круга наставников и наставляемых за счет внедрения новых форм наставничества (ситуационное, реверсивное, командное, флеш-наставничество)
2. Апробация форм наставничества в классном руководстве (модель профессиональных проб)
3. Закрепление начинающих и вновь пришедших специалистов в коллективе образовательной организации, формирование кадрового ядра
4. Позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
5. Совершенствование системы методической поддержки начинающих педагогов, а также педагогов, имеющих профессиональные дефициты
6. Внесение изменений в Положение о наставничестве в МОУ – ГИМНАЗИЯ №1 и другие локально-нормативные акты в соответствии с результатами реализации Программы.
7. Увеличение доли педагогов, участвующих в ИКУ и повышение результатов прохождения ИКУ.
8. Повышение результативности участия молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства и командных олимпиадах для учителей.
9. Формирование у всех педагогов потребности в непрерывном образовании
10. Вовлечение начинающих специалистов в инновационную деятельность и увеличение количества опытных педагогов, участвующих в инновационной

деятельности образовательной организации в условиях единой информационно-образовательной среды гимназии

11. Реализация новых форм эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе (командообразование)

12. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения

13. Создание и публикация электронного сборника методических материалов, отражающих опыт реализации Программы.

IV. Система программных мероприятий

№ мероприятия	Результат	Сроки реализации	Категория участников
Kick-off (установочная встреча) «Наставничество – вектор эффективного развития образовательной организации»	Планирование деятельности по реализации системы наставничества, определение актуальных для ОО направлений деятельности, определение пар «молодой педагог – наставник»	сентябрь	Совет наставников, Педагоги-наставники, управленческая команда
Методический аудит (посещение уроков и внеурочных занятий молодых и начинающих педагогов, проведение открытых уроков педагогами-наставниками)	Выявление потребностей, интересов развития и проблемных зон в деятельности молодых и начинающих педагогов, разработка стратегии по устранению профессиональных дефицитов, совершенствование экспертной деятельности наставников	октябрь	Молодые и начинающие педагоги, педагоги-наставники
Case-studies «5 вопросов наставнику»	Командообразование, сплочение наставнических пар, разработка индивидуальных образовательных маршрутов для молодых и начинающих педагогов, развитие методической компетентности молодых и начинающих педагогов и наставников	ноябрь	Молодые и начинающие педагоги, педагоги-наставники, управленческая команда
Митап «Life-long learning. Зачем нам это?»		декабрь	
Профессиональная проба «Один день из жизни классного руководителя»	Осуществление наставничества в классном руководстве через профессиональные мини-стажировки, сплочение наставнических пар	декабрь	Молодые и начинающие педагоги, педагоги-наставники,

	«будущий/начинающий классный руководитель» - «опытный классный руководитель»		управленческая команда
Семинар-практикум с элементами тренинга для молодых и начинающих педагогов «Эмоциональный интеллект: инструкция к применению»	Развитие soft skills (умение сотрудничать, разрешать конфликты и проявлять лидерские качества), профилактика профессионального выгорания	январь	Молодые и начинающие педагоги, педагоги-наставники, педагог-психолог
Педагогический форум «Образовательные инновации как ресурс развития школы»	Повышение уровня профессионального сотрудничества педагогического коллектива через развитие навыков командной работы, вовлечение педагогов в инновационную деятельность	март	Молодые и начинающие педагоги, педагоги-наставники, другие педагоги, управленческая команда
Методическая неделя: проведение открытых уроков молодыми и начинающими педагогами и наставниками	Презентация полученных умений и навыков, применение инновационных технологий в педагогической деятельности	апрель	Молодые и начинающие педагоги, педагоги-наставники, другие педагоги
Рефлексивная сессия «Учитель -ключевая фигура современного образования»	Анализ работы системы наставничества, самоанализ педагогической деятельности, перспективное планирование	май	Молодые и начинающие педагоги, педагоги-наставники

V. Ресурсное обеспечение Программы

Кадровое обеспечение выполнения Программы

Выполнение программы обеспечивается за счет кадровых ресурсов МОУ – ГИМНАЗИЯ №1. Кадровый состав и количество участников Программы определялось путём анкетирования (заполнение гугл-формы).

В рамках образовательной деятельности образовательной организации реализация Проекта предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции; имеет профессиональные дефициты по одному или нескольким направлениям. Как правило в этой роли выступают молодые и вновь пришедшие педагоги, хотя наставляемым может быть и любой

педагог, имеющий выраженные профессиональные дефициты по одному из направлений наставничества.

- наставник – участник Программы, 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; имеет измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию реализации Программы. Куратор назначается приказом директора гимназии.

Кадровый состав участников реализации программы:

	Количество педагогов
Начальные классы	8
Русский язык и литература	4
Иностранный язык	6
История и обществознание	4
Физическая культура	2
Математика и информатика	5
Технология	2
Биология	2
Классное руководство	18
Педагог-психолог	1
Управленческая команда	4

- *Инструмент реализации Проекта:*
база наставляемых и наставников
- *Форма наставничества:* учитель-учитель

Научно-методическое обеспечение выполнения Программы

1. «Методические рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования» от 21.12.2021г.

2. Опыт работы по целевой программе школы-флагмана на 2021-2022 учебный год
<http://klingimn1.ru/index.php/shkola-flagman>

3. Проект «Наставничество как перспективная технология развития педагогических компетенций», ставший результатом реализации целевой программы школы-флагмана в 2021-22 учебном году и представленный на муниципальном-смотре-конкурсе методических служб общеобразовательных организаций г.о Клин (1 место).

http://klingimn1.ru/images/ilovepdf_merged.pdf

VI. Управление Программой и контроль за ее реализацией

Управление Программой и контроль за ее реализацией осуществляет управленческая команда, куратор Проекта, совет наставников, которые проводят компетентностную диагностику осуществления каждого этапа, а также обобщают и анализируют результаты работы.