

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АЛЬМЕТЬЕВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
(УО АМР РТ)

ПРИКАЗ

« 02 » 05 20 23 г.

№ 387


Об утверждении программы

В соответствии с приказом МОиНРТ от 16.11.2022г №-под- 1948/22
«Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества»

приказываю:

1. Утвердить программу Управления образования «Наставничество, как фактор профессионального роста руководящих и педагогических работников».
2. Контроль за исполнением данного приказа возложить на заместителя начальника Управления образования Назипову Л.В..

Начальник Управления
образования



И.А.Павловская

«Утверждаю»
Начальник УО АМР
И. А. Павловская
от «02» мая 2023 года



**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «НАСТАВНИЧЕСТВО,
КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА РУКОВОДЯЩИХ И
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ».**

Срок реализации – 3 года

Программа разработана Галиевой Г.Н., методистом Управления образования
Альметьевского муниципального района, членом республиканского Совета
наставников.

Альметьевск, 2023г.

Пояснительная записка

В федеральном проекте «Учитель будущего» наставничеству отводится важная роль в решении задачи профессионального роста руководящих и педагогических работников.

Муниципальный проект «Наставничество» возник в процессе разработки Программы развития муниципальной методической службы на 2021-2025 годы.

В рамках кластерного анализа были выявлены основные проблемы, прежде всего для школ с устойчиво низкими результатами, главные из которых - это отсутствие сформированной команды и эффективных механизмов управления качеством образования. И актуальная проблема для всех учреждений – это дефицит профессиональных умений и навыков у молодых кадров. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому молодому педагогу нужна постоянная методическая помощь учителя-наставника.

Соответственно были намечены различные пути и мероприятия по выходу отдельных общеобразовательных учреждений из аномальных кластеров. Итогом этой работы и стал проект «Наставничество». Наставничество является неотъемлемым элементом муниципальной кадровой политики, средством обучения руководящих и педагогических работников, впервые принятых на работу в образовательную организацию или вновь назначенных на должность заместителя руководителя, имеющих стаж работы менее 3-х лет.

Поддержка молодых специалистов – 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 стала особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрасли требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога. Начинающему учителю 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.

Настоящая примерная программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательных организаций.

Срок реализации проекта: 2023- 2025 годы.

Актуальность проекта: дефицит профессиональных умений и навыков у молодых кадров, отсутствие эффективных механизмов управления качеством образования в школах с низкими результатами.

Ключевые понятия:

Наставничество - разновидность индивидуальной и коллективной методической работы с педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или с начинающими директорами или заместителями школ, специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель или директор, заместитель директора, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, управления.

Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под

непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Назначением наставничества является формирование целостной эффективной системы методического сопровождения молодых специалистов/педагогических работников/начинающих директоров/заместителей директоров, не имеющих опыта в своей деятельности, в их профессиональном становлении с целью повышения квалификации и сохранения молодых педагогических и управленческих кадров.

Цель проекта: совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений для устранения дефицита профессиональных умений и навыков у молодых кадров, формирования и усовершенствования эффективных механизмов управления качеством образования в школах.

Основные задачи проекта:

- развитие имеющихся у молодых специалистов/начинающих педагогических работников/директоров /заместителей директоров знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, управления; оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений; развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника/директора/заместителя директора в педагогическом коллективе;
- содействие профессиональному становлению молодого специалиста/ начинающего педагогического работника/директора/заместителя директора, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- формирование мотивации у молодого специалиста/начинающего педагогического работника/директора/заместителя директора к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста;
- формирование у вновь назначенных управленцев эффективных механизмов управления.

Традиционная модель наставничества не всегда может быть достаточно эффективной и отвечать реалиям сегодняшнего дня. Кроме этого, иногда в школах назначают наставником учителя, который сам не владеет новыми технологиями, соответственно - не может оказать качественную методическую помощь, но он - единственный опытный педагог по данному предмету в образовательном учреждении, и у администрации нет другого выхода. Следует акцентировать внимание и на то, что не соблюдается одно из важнейших условий успешного сотрудничества – добровольное желание молодого учителя перенимать опыт именно у этого наставника, ведь его назначает администрация, не интересуясь при этом мнением самого начинающего педагога. А что делать молодому специалисту в том случае, если он единственный учитель по данному предмету в школе?

Поиск модели наставничества, которая бы позволила решить и управленческие проблемы, и проблемы качества образования, и удержания в школе молодых специалистов привел к модели сетевого взаимодействия и использования инновационного опыта школ-лидеров.

Таким образом, целью нашего проекта является совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений.

Реализация данного проекта осуществляется в двух направлениях: для управленческих кадров и педагогов общеобразовательных организаций.

Проект «Наставничество» включает следующие **подпроекты:**

- «Школа наставничества»,
- «Современный урок от финалистов профессиональных конкурсов».

Участниками проекта являются:

- Управление образования Альметьевского муниципального района;
 - школа-ресурсный центр, опорная методическая площадка МАОУ «Инженерный лицей»;
 - базовая школа по работе с молодыми специалистами, муниципальная инновационная площадка – МБОУ СОШ №11;
- «Сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей через систему наставничества»;
- общеобразовательные организации;
 - районные методические объединения, которые в том числе формируют рабочие группы для решения определённых задач, ведут индивидуальное сопровождение профессионального становления молодых педагогов.

Организационные основы проекта:

- создание банка данных по молодым специалистам, учителям-наставникам, начинающим управленцам;
- выявление актуальных проблем;
- разработка плана мероприятий по полугодиям;
- в рамках флеш-наставничества создание кратковременных рабочих групп: молодой специалист - учитель-наставник / начинающий заместитель директора - заместитель директора-тьютор / начинающий директор – директор-тьютор;
- в рамках проекта на уровне образовательных организаций опытный педагог и представитель администрации посещают уроки молодых специалистов для оказания им методической помощи и устранения профессиональных дефицитов;
- в рамках проекта на уровне муниципального образования опытный директор, заместитель директора оказывает консультативную помощь в устранении профессиональных дефицитов начинающих директоров, заместителей директоров;
- в рамках проекта на уровне муниципального образования работает школа наставничества на базе опорной методической площадки МБОУ «СОШ №11», опытные педагоги, педагог-психолог проводят тренинги, мастер-классы, практические занятия с молодыми педагогами;
- в рамках проекта на уровне муниципального образования работает муниципальная инновационная площадка «Сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей через систему наставничества»

Показатели муниципального проекта

№	Показатели	2023	2024	2025
	Количество обучающих мероприятий Подпроект «Школа наставничества»: количество ОО (школы-лидеры), на базе которых пройдут консультации, открытые уроки, деловые игры, тренинги и т.п.	3	2	1
	Подпроект «Современный урок от финалистов профессиональных конкурсов»: количество мероприятий	3	2	2
	Подпроект	По требованию	По требованию	По требованию

«Стажировка молодых специалистов в школах с лучшими практиками»			
Доля начинающих управленцев, прошедших аттестационные процедуры	55%	65%	70%
Доля молодых педагогов, аттестованных через три года на первую категорию (%)	70%	75%	80%
Сохранность контингента начинающих управленцев и молодых специалистов	85%/75%	90%/80%	90%/85%

Результаты муниципального проекта

1. Сохранность контингента начинающих руководителей, молодых специалистов.
2. Повышение эффективности механизмов управления качеством образования.
3. Повышение профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров: увеличение доли педагогических и руководящих работников, прошедших аттестацию на получение квалификационной категории или повысивших квалификационную категорию, в общей численности педагогических и руководящих работников.

Первое организационное мероприятие в рамках реализации проекта в начале каждого учебного года проходит в форме флэш-наставничества. Это новая концепция наставничества, суть которой состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, участвуют во встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества. В нашем случае в роли наставников выступают опытные педагоги, руководители предметных методических объединений, директора и заместители директора.

Формы реализации проекта: ситуационное наставничество, флэш-наставничество, практико-ориентированные семинары, практическая лаборатория, круглые столы, мастер-классы, тренинги, консультации, вебинары.

Тематика обучающих мероприятий:

- внутришкольный контроль или внутренняя система оценки качества образования (ВСОКО);
- управление качеством образования на основе мониторинга и оценочных процедур;
 - новые методы и инструменты оценивания и их использование в учебном процессе;
 - технология тайм-менеджмента и самоорганизация управленческой деятельности;
 - организация внеурочной деятельности обучающихся в образовательной организации: проблемы и решения;
 - методическая работа в школе: организация работы с высокомотивированными обучающимися;
 - совершенствование компетенции педагогов по вопросам целей, процедуры проведения, подготовки и оценки образовательных достижений PISA;

- развитие дистанционного обучения как условие модернизации образования (из опыта работы школ).
- индивидуальный учебный план как основа самореализации ребенка (на 3 класса и на 2 класса);
- тренинг «Организация урока на основе современных требований «Мой лучший урок».

Подпроект Школа наставничества

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты

- для молодого специалиста:

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;

- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- ✓ консультирование (индивидуальное, групповое);
- ✓ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Программа работы наставника с молодым педагогом.

№	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста.	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование).	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (далее – МС)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации.	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала.	Компетентность МС в заполнении школьной документации
3.	Ознакомление с Профстандартом педагога.	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога.	Наличие программы индивидуального профессионального развития
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с МС.	Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения посредством электронной почты.	Возможность постоянного взаимодействия и общения
5.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС.	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа.

		самостоятельного проектирования урока МС.	
6.	Освоение современных образовательных технологий.	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы. Организация работы педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога.	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций.	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста МС.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция индивидуального образовательного маршрута роста МС мониторинга МС.
9.	Определение технического задания.	Разработка технического задания МС (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год).	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС.
10.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и МС.	
2 год			
1.	Моделирование воспитательной работы класса.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе (проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.) Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.).	Самостоятельное оформление МС школьной документации. Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе.
2.	Описание методической темы МС.	Оказание методической помощи наставником.	Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой.
3.	Создание портфолио	Организация деятельности по	Наличие портфолио МС.

	МС.	изучению Презентация наставником.	вопроса. портфолио	
4.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.		Подготовка МС к прохождению аттестации.
5.	Организация продуктивной деятельности.	Разработка КИМов.		Методические продукты.
6.	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС.	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Видеосъемка уроков МС. Анализ и самоанализ уроков.		Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа.
7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга		Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС (с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)		Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС		
3 год				
1.	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.		Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации.
2.	Организация внеурочной деятельности.	Организация и проведение практикум по разработке программы внеурочной деятельности.		Наличие программы внеурочной деятельности МС.
3.	Аттестация.	Консультирование по оформлению документов		Аттестация МС на первую квалификационную категорию.
4.	Продуктивная деятельность.	Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы.		Совместный проект.
5.	Методическая выставка достижений МС.	Оказание методической помощи.		Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация

			наработок профессиональной деятельности.
6.	Муниципальный конкурс «Молодой специалист + наставник = команда».	Показать опыт работы по применению педагогической технологии.	Опыт работы МС по применению педагогической технологии.
7.	Мониторинг профессионального роста МС.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	
8.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и МС.	

Подпроект «Современный урок от финалистов профессиональных конкурсов» включает мастер-сессии победителей и призеров профессиональных конкурсов. Ежегодно в Альметьевском районе проходит районное мероприятие «Единый методический день», Форумы инновационных управленческих и педагогических практик. Педагоги-лидеры проводят современные уроки, с использованием инновационных образовательных технологий, и показывают мастер-классы. Это победители таких профессиональных конкурсов, как «Учитель года», «Конкурс на денежное вознаграждение лучших учителей», «Педагогический дебют», «Учитель здоровья».

Профессиональная компетентность учителя сегодня – это решающий фактор обеспечения качества образования. Это не только качество действий учителя, обеспечивающих эффективное решение каждодневных педагогических проблем и типичных профессиональных задач, но и владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, методическими приемами, а также их постоянное совершенствование. Идея Форумов и районного мероприятия «Единый методический день» – поделиться опытом руководителей и педагогов, которые способны на высоком уровне не только обеспечить образовательный процесс, но и решить задачи общего развития детей определенными, быть может, авторскими педагогическими средствами, в тоже время, с учетом государственных требований, предъявляемых к современному учреждению образования, интересов родительской общественности и личностных потребностей и возможностей обучающихся.

Реализация проекта позволит, прежде всего, сохранить контингент молодых специалистов, создать систему дифференцированной целенаправленной методической работы с начинающими управленцами и молодыми педагогами, повысить профессиональную компетентность педагогических и управленческих кадров.

Ожидаемые эффекты:

- сохранность контингента молодых специалистов;
- повышение профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров;
- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника/начинающего руководителя в педагогическом коллективе;
- профессиональное становление молодого специалиста/ начинающего педагогического работника/ начинающего руководителя, формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- создание системы дифференцированной целенаправленной методической работы с молодыми педагогами на основе выявленных потенциальных возможностей и имеющихся затруднений;
- создание сети взаимодействия образовательных организаций для совершенствования системы наставничества.