

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник МКУ «Отдел образования»  
Исполнительного комитета  
Мамадышского муниципального района  
Приказ №0216016 от 3 сентября 2021 года



И.Н. Габдрахманов

ПРИНЯТО  
Методическим Советом  
МКУ «Отдел образования»  
Исполнительного комитета  
Мамадышского муниципального района  
Протокол №1 от «3» сентября 2021 года

**Программа наставничества**  
**муниципального казенного учреждения**  
**«Отдел образования» Исполнительного комитета**  
**Мамадышского муниципального района**  
**на 2021-2022 учебный год**  
**«Учитель - учителю»**

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование	Программа наставничества Мамадышского муниципального района на 2021-2022 учебный год «Учитель - учителю» (далее – Программа)
Основание для разработки	Решение Методического совета МКУ «Отдел образования» Мамадышского муниципального района от 03.09.2021 протокол №1
Период и этапы реализации	2021-2022 учебный год – реализация Программы, мониторинг результатов реализации Программы.
Цель	Программа направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов в образовательную организацию.
Основные задачи	<p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим образовательной организации через освоение норм, требований и традиций школы, с целью закрепления их в образовательной организации;</li> <li>- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;</li> <li>- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;</li> <li>- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;</li> <li>- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.</li> </ul>
Основные проекты	<p>Программа базируется на Нормативных правовых актах Российской Федерации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Конституция Российской Федерации (от 04 июля 2020 г.);</li> <li>- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";</li> <li>- Гражданский кодекс Российской Федерации;</li> <li>- Трудовой кодекс Российской Федерации;</li> <li>- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р);</li> <li>- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);</li> <li>- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403 - р;</li> <li>- Распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций,</li> </ul>

	<p>осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации</p>	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Молодые специалисты получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.</p> <p><b>Среди оцениваемых результатов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательных организациях;</li> <li>- сокращение числа конфликтов с ученическим и родительским сообществами;</li> <li>- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.</li> <li>- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает молодой специалист.</li> </ul>
<p>Механизмы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сетевое внедрение Программы;</li> <li>- консультирование (индивидуальное, групповое);</li> <li>- активные методы: семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, мониторинг результатов.</li> </ul>
<p>Разработчики</p>	<p>МКУ «Отдел образования» Исполнительного комитета Мамадышского муниципального района</p>

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших в конкретное образовательное учреждение – 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 становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим учителям 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

**Срок реализации программы:** 1 учебный год.

**Целью наставничества является** успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

#### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:**

- 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.

#### **Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками:** «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

### **Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

### **Перечень документов, регламентирующих реализацию Программы**

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- положение о наставничестве;
- приказ руководителя об организации наставничества;
- индивидуальный план (программа) работы Наставника с молодым специалистом;
- отчеты о деятельности Наставника и молодого специалиста;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов, на которых рассматривались вопросы наставничества;

### **Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:**

Беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию Программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- МКУ «Отдел образования» Исполнительного комитета Мамадышского муниципального района;
- администрации организаций;
- наставники - участники программы.

## Планируемые мероприятия реализации Программы

### Сентябрь

#### Инструктаж:

- Нормативно – правовая база ОО (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения, виды и организация режимных моментов.

- Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательной деятельности.

#### Беседа:

- Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с молодым специалистом.

- Работа с УМК. Методической литературой.

- Структура урока. Конспект урока.

- Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.

- Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.

- Профессиональные дефициты молодого педагога.

#### Консультации:

- Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.

- Технологическая карта урока.

- Рабочая программа воспитательной работы ОО. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).

- Коллективный договор. Система стимулирующих выплат.

#### Практическое занятие:

- Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:

- составление рабочей программы по предмету;

- составление рабочей программы по ДО;

- работа с учебно-методической литературой.

- Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.

- Разработка технологической карты урока.

### Октябрь

#### Беседа

- Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.

- Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы.

- Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

- Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и внеурочных занятий, дополнительного образования (еженедельно).

- Лучшие традиции школы.

- Работа молодого педагога в РМО, ШМО.

- Определение темы по самообразования.

#### Консультации:

- Взаимодействие учителя–предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.



- Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ.
- Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.
- Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.
- По текущим проблемам реализации рабочих программ. Практическое занятие:
- Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС.
- Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- Участие в муниципальной программе наставничества.
- Посещение уроков молодого педагога.

## **Ноябрь**

### Беседа:

- Педагогические проблемы молодого специалиста.
- Участие в общественной жизни школ, района.

### Консультации:

- Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
- Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности образовательной организации, системы образования района .
- Дифференцированное обучение.
- Критериальная оценка знаний обучающихся.

### Практическое занятие:

- Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".
- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей – стажистов.
- Посещение уроков молодого педагога.

## **Декабрь**

### Беседа:

- Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
- Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога)

### Консультации:

- Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;
- Эффективность реализации плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- «Здоровьесберегающие технологии».
- Качественная рефлексия урока.

### Практическое занятие:

- Методическая разработка: «Мой первый урок».
- Подготовка к декаде молодого учителя.
- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- Посещение уроков молодого педагога.

Круглый стол: «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».

## **Январь**

### Консультации:

- Личностно – ориентированное обучение. Дифференциация образования.
- Олимпиадное движение школьников.
- Портфолио ученика.

Практикум:

- «Декада молодого учителя».
- Посещение уроков

## **Февраль**

Консультации:

- «Проектная деятельность учителя».
- Виды уроков.
- Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.

Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

## **Март**

Консультации:

- Текущим проблемы организации УВП.
- Корректировка рабочих программ.
- «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»;

Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- Открытое занятие молодого специалиста.
- Тематические мастер – классы.

## **Апрель**

Практикум:

«Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление молодого специалиста на ШМО по теме самообразования)

## **Май**

Круглый стол:

«От молодого специалиста к успешному педагогу»:

- отчёты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений

Наставляемого лица

Практикум:

- Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.

- Составление учителем-наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2021-2022 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.

- Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Консультации:

Разработка рабочей программы на 2022-2024уч.г.