



Отдел образования и охраны прав детства администрации муниципального района
«Мосальский район»

249930, г. Мосальск, ул. Советская, 10. Тел 8 (48452) 2-12-96, Тел./факс (848452) 2-10-83

ПРИКАЗ

от 26 апреля 2021года

№51

**«Об утверждении Программы наставничества
«Учитель-учитель» на 2021-22 учебный год
МР «Мосальский район»**

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 год», с целью включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Программу наставничества «Учитель- учитель» на 2021-22 учебный год МР «Мосальский район»(прилагается).
2. Руководителям образовательных организаций издать приказы о закреплении наставников за молодыми учителями до 01.09.2020 г. и организовать работу по Программе наставничества «Учитель-учитель» в 2021-22 учебном году.
3. Контроль за исполнение приказа возложить на главного специалиста отдела образования и охраны прав детства администрации МР «Мосальский район» Н.С. Гарнову Н.С.

Заведующая отделом
образования и охраны
прав детства администрации
МР «Мосальский район»



О.А.Устюхина

С приказом ознакомлены:

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ» 2021/2022 уч.года

Содержание программы

| | |
|---|-------------|
| I. Пояснительная записка..... | 2-3 |
| .1 Актуальность разработки программы наставничества | 2 |
| • Нормативно-правовая база Программы..... | 3 |
| • Цель и задачи программы наставничества..... | 3 |
| • Срок реализации программы..... | 3 |
| 1.5 Применяемые формы наставничества и технологии..... | 3 |
| II. Содержание программы..... | 4-5 |
| 2.1 Основные функции участников программы..... | 4 |
| 2.2 Механизм управления программой наставничества..... | 4 |
| III. Оценка результатов программы и ее эффективности..... | 6 |
| 3.1 Организация контроля и оценки..... | 6 |
| 3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества..... | 6 |
| IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год... | 7-10 |
| Приложения..... | 8 |

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 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 современными требованиями в образовании: возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

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.

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. 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 педагогами на уровне образовательной организации.

Нормативно-правовая база Программы наставничества

Программа наставничества «учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 год» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

В Распоряжении правительства РФ отмечается необходимость развития института наставничества в образовательных и других организациях

Программа наставничества опирается на практики наставничества Международного методического центра «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века»

Цель и задачи Программы наставничества

Программа наставничества 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 специалистов.

Задачи:

- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим образовательных организаций через освоение норм, требований и традиций и с целью закрепления их в образовательных организациях;
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения;
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с 1.09.2021 г., срок окончания 1.09 2022 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является форма «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2021 – 2022 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школьс наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, виртуальное, тьюторство, проектная.

Наставляемые могут встречаться с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно.

Чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью.

Если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придут психологи.

Молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, компьютерной техники.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные функции участников Программы

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены педагогического коллектива образовательной организации.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного 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.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

2.2. 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 нескольких 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;

-периодически докладывать руководителю образовательной организации о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-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;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и перед заместителем директора по учебно-воспитательной работе образовательной организации.

Формы и методы работы с молодыми 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:

● администрация организации - участников;

● наставники - участники программы;

● педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества в образовательной организации является заместитель директора по учебно-воспитательной работе..

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель РМО учителей технологии (куратор).

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

3.2 Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

| Показатель | на дату начала действия программы | на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых) |
|---|-----------------------------------|--|
| <i>• Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i> | | |
| 1.1 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого | | |
| <i>• Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i> | | |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству | | |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов | | |
| <i>• Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:</i> | | |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества | | |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации | | |
| <i>• Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i> | | |
| 4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях | | |
| 4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества | | |
| 4.3 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном уровне. | | |

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2021-2022 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. 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. Педагоги - наставляемые 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

| № п/п | Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации | Сроки проведения | Категория(и) участников | Ответственные | Ожидаемый результат |
|-------|--|-------------------|-------------------------|--|--|
| 1 | Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества | Август | Учителя | Администрация, проектная группа | Изучение практик наставничества, размещенных в сети Интернет |
| 2 | Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества | Август-сентябрь | Учителя | Администрация, руководители проектной группы | Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества |
| 3 | Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества | Сентябрь, октябрь | Учителя. | Зам. по УР | Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества.. Размещение информации на сайте школы. |
| 4 | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | Октябрь | Учителя | Кураторы проектной группы | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве |
| 5 | Обучение наставников | Ноябрь | Учителя | Куратор | Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми |
| 6 | Организация | Декабрь | Учителя | Наставники | Проведение первой, |

| | | | | | |
|---|---|--------------------------|---------|-------------------------|--|
| | комплекса встреч наставника с наставляемым | Январь Февраль-апрель | | | организационной, встречи наставника и наставляемого. Пробная встреча наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого. |
| 7 | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Май | Учителя | Наставники | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки |
| 8 | Отчеты по итогам наставнической программы | Май - июнь | | Администрация, кураторы | Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |
| 9 | Мотивация и поощрение | Июнь | Учителя | Администрация, кураторы | Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы |

(Приложение 1)

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

| № п/п | Функция управления программой наставничества | Необходимые мероприятия | Кто реализует |
|-------|--|---|--|
| 1 | Планирование | В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и | Куратор программы Команда программы |

| | | | |
|---|-------------------|---|---|
| | | качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов- психологов) | |
| 2 | Организация | Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника. | Куратор Команда программы Классные руководители , социальный педагог, психолог, |
| 3 | Мотивация | Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п. | Куратор Педагог-психолог Классные руководители |
| 4 | Координация | В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых. | Куратор Команда программы |
| 5 | Анализ и контроль | Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров | Куратор Команда программы Педагог-психолог Классные руководители |

(Приложение 2)

Отчётная форма по итогам четверти 2021-2022 учебного года

1) Мониторинг образовательных результатов по итогам четверти.

- 2) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа
- 3) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 4) Методические разработки, печатные работы
- 5) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

(Приложение 3)

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

| № | Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития | Дата | Результат |
|---|---|------------------------|-----------|
| 1 | Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности. | 2021/22 учебный год | |
| 2 | Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов. | 2021/22 учебный год | |
| 3 | Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность. | 2021/22 учебный год | |
| 4 | Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми. | 2021/22 учебный год | |
| 5 | Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей. | 2021/22 учебный год | |