

**МКУ «Управление образования Исполнительного комитета
Заинского муниципального района Республики Татарстан»**

Проект

Совет наставников как форма повышения профессионализма молодых педагогов

Согласовано»
Начальник управления образования

 **Л.Р.Печина**

Разработчик
методист по кадровой работе и
аттестации педагогических кадров
Вахитова И.А.

Актуальность

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем отечественной педагогики и основная задача системы образования. Ведущую роль в обеспечении эффективности образовательного процесса играет педагог, его професионализм.

Повышение уровня мастерства педагогов - наставников, как одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров, приоритетное направление деятельности современной школы. Оно занимает особое место в системе управления учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

Постоянная связь содержания деятельности учреждения с результатами работы педагогов - наставников обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого педагога, молодого специалиста, раскрытие его педагогического потенциала, формирование у него общественно значимых интересов, содействие развитию его общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и мастерства. Педагог-наставник должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого образовательного учреждения. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества посредством своего педагогического роста и развития.

Традиционные формы работы с наставниками, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи.

На сегодняшний день возникла необходимость в использовании активных форм работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, повышающий уровень их профессионального роста. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, формирует положительные отношения между сотрудниками: руководством учреждения и педагогами - наставниками, педагогами – наставниками и их молодыми подшефными учителями. Стержнем данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов.

Наставничество как форма педагогической деятельности

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков. Наставничество может быть коллективным, когда за одним наставником закрепляется несколько молодых специалистов, и индивидуальным (шефство).

Основные принципы формирования системы наставничества в образовательном учреждении должны соответствовать:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- личного примера наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;

- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием рабочих программ по предмету, внеурочной деятельности и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Педагогическое наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

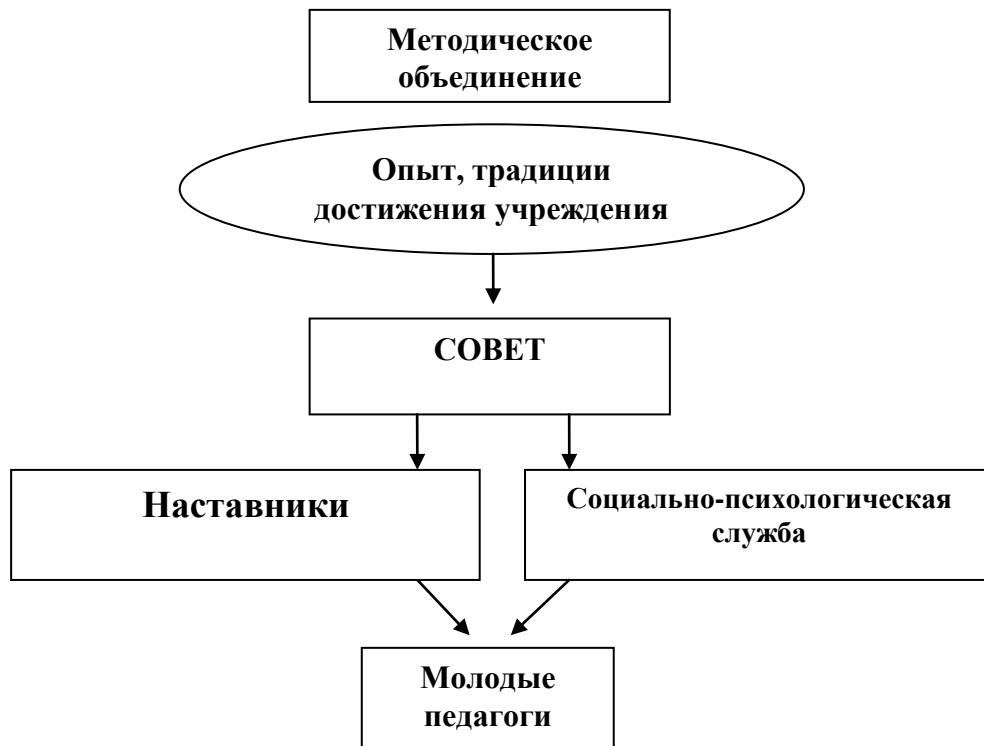
Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого педагога знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Целью педагогического наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в учреждении кадрового ядра.

Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в образовательных учреждениях;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива образовательного учреждения и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

Систему наставничества в муниципальном районе можно представить в виде схемы:



Цель проекта: Формирование сообщества из числа высококвалифицированных педагогических работников, имеющих необходимый опыт, успехи в профессиональной сфере и способных передавать знания, умения, навыки посредством наставничества для профессионального развития молодых специалистов, педагогических работников с затруднениями в профессии и наставников в целях помощи молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми и их родителями), формирование компетентности и профессиональной деятельности молодого специалиста через Совет наставником.

Задачи проекта:

- создать централизованный Совет наставников из числа опытных педагогов;
- разработать нормативно-правовые документы по организации Совета наставников и единых критерии оценки наставников;
- создание условий для формирования и развития Совета наставников, а также для освещения и распространения результатов работы наставников (разработка программ курсов для наставников, тренингов, семинаров, групповых и индивидуальных консультаций, мониторинг);
- организовать для педагогов района платформу «Моя творческая лаборатория», ориентированную на поиск и реализацию активных и интерактивных форм работы;
- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности и закрепить в общеобразовательном учреждении;
- способствовать успешной адаптации молодого педагога в новом коллективе и педагогической деятельности;
- формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
- развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- совершенствовать качество образовательно-воспитательного процесса путем повышения профессионального мастерства молодых специалистов;
- формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность непрерывного самообразования;
- развивать индивидуальный стиль творческой деятельности молодого педагога в самостоятельной педагогической деятельности;
- сформировать у молодого учителя способности и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием, постоянный самоанализ своих педагогических действий.

Основные виды деятельности проекта:

- оказание помощи молодым педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта работы учителей со стажем более 5 лет;
- проведение педагогами-наставниками консультаций, семинаров, мастер-классов, открытых уроков;
- привлечение молодых педагогов к подготовке и организации педсоветов, выступлений на школьных секциях методических объединений, к участию в конкурсах и конференциях, публичного отчета;
- отслеживание результатов работы молодого педагога;
- диагностика успешности работы молодого педагога;
- проведение методических недель: просмотр открытых мероприятий, подготовленных опытными педагогами; просмотр открытых мероприятий, подготовленных молодыми педагогами;
- анкетирование молодых специалистов с целью определения стрессоустойчивости и эффективности работы.

Участники проекта

Участниками проекта являются молодые специалисты со стажем работы не более 5 лет, учителя, имеющие опыт работы более 5 лет в качестве помощников - наставников.

Ожидаемый результат. Рост профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов. Эффективная модель методического и наставнического сопровождения процесса профессионального становления молодых педагогов. Рост уровня самообразования, самоорганизации, саморазвития. Повышение уровня профессиональной активности с учетом потребностей, затруднений, достижений; продуктивность работы и результативность наставничества в образовательном учреждении; интерес и мотивацию к самообразованию и наставнической деятельности.

Ресурсы. Высококвалифицированный педагогический коллектив, административная команда, школьный методический центр, творческая группа педагогов, выход во всемирную сеть Интернет, постоянно действующая веб-страница сообщества, электронная почта, интернет-представительства, методическая литература.

Руководитель методического объединения проводит индивидуальное собеседование с молодым специалистом, вносит необходимую о специалисте информацию в банк данных, а также знакомит его:

- с педагогами;
- с программами;
- с планом работы на текущий период;
- со специалистами.

Для осуществления системности в работе с молодыми и специалистами, целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого и специалиста;
- глубокое изучение и освоение молодыми специалистами программы учреждения, перспективных направлений деятельности;
- овладение молодыми специалистами комплексными подходами к воспитательной работе, требованиями к нормативным документам, регламентирующими деятельность воспитательной работы;
- изучение и внедрение в практику вновь прибывшими специалистами передового опыта деятельности, или направлений интересных учреждению на современном этапе развития, а также организацию творческой деятельности педагога.

По этим основным направлениям идет работа с молодыми специалистами не только в период адаптации, но и на протяжении 1-го года, давая возможность педагогу постепенно приобретать профессиональную самостоятельность.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, **наставник выполняет следующие функции:**

- определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений;
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;
- вместе со своими подшефными посещает занятия работающих педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их;
- привлекает молодого и вновь прибывшего специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- учит составлению рабочих программ по учебным предметам и программам внеурочной деятельности и других учебно-методических документов по предмету;
- знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся;
- посещает занятия, мероприятия у своего подшефного и проводит их анализ;
- выносит на обсуждение на заседании отдела педагогическую деятельность молодого педагога и план мероприятий по ее дальнейшему совершенствованию.

План работы наставника по адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает формирование у молодого педагога общего представления об учреждении, его основных направлениях деятельности, организационных особенностях, особенностях взаимоотношений с работниками (порядок приема и увольнения, заработка плата, льготы), условиях труда и т.п. В зависимости от категории принимаемого специалиста, общая часть может быть более или менее полной.

3. Индивидуальная часть плана работы наставника рассчитана на весь срок наставничества. Основная цель работы наставника, при реализации мероприятий данного раздела – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога (Приложение 1).

Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

Для молодого педагога и вновь прибывшего существенна проблема дисциплины. Поэтому наставник должен запланировать беседы и посещения занятий у педагогов – мастеров своего дела, для того, чтобы раскрыть перед ним основные правила и приемы, позволяющие поддерживать дисциплины на занятии. В этом вопросе очень важно показать молодому и вновь прибывшему педагогу, что в основе работы лежит знание психологических возрастных особенностей учащегося, владение методикой изучения реальных возможностей каждого учащегося.

По завершении периода адаптации наставник составляет **заключение**, в котором определяет эффективность адаптации молодого и вновь прибывшего педагога к педагогической деятельности. Заключение представляется председателю методического объединения для обсуждения (Приложение 2). Результаты работы наставника заслушиваются на заседании методического объединения. Важно, чтобы директор учреждения совместно с методическим объединением после окончания стажировки определил дальнейшие пути совершенствования педагогического мастерства молодого и вновь прибывшего педагога согласно полученным им рекомендациям от наставников. Например, направление в институт усовершенствования на целевые курсы, творческие и методические семинары, на консультации; занятия.

Примерный перечень критериев

- успешная адаптации молодого педагога в новом коллективе и педагогической деятельности;
- повышение мотивации молодых педагогов кадров к профессиональной деятельности, внедрению инноваций, повышению профессиональной компетентности, к использованию в работе современных образовательных технологий.
- стремление молодых специалистов к самообразованию;
- наличие индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога в самостоятельной педагогической деятельности;
- успешные выступления на очных и заочных конкурсах различного уровня как самих молодых педагогов, так и их учеников;
- востребованность дальнейшей реализации настоящего проекта со стороны молодых педагогов города и их работодателей. Комплекс настоящих критериев будет свидетельствовать о достижении поставленной цели;
- уровень соответствия профессиональной подготовки квалификационным требованиям и должностным обязанностям;
- степень овладения основными педагогическими технологиями и уровнем знаний нормативных документов;
- степень освоения практических методов работы;
- эффективность делового взаимодействия с администрацией школы и коллегами.

В ходе совместной работы наставник оказывает молодому педагогу необходимую поддержку, контролирует выполнение им заданий, помогает поддерживать деловые взаимоотношения с коллективом. Наставник должен знать интересы и стремления подшефного, считаясь с его мнением даже тогда, когда возникает спор. Проявляя такт и уважение к молодому специалисту, наставник обязан формировать у него умение критически оценивать свои выступления, разбираться в причинах успехов и неудач.

Наставник сопровождает и оценивает работу нового сотрудника. Молодой педагог ежемесячно представляет наставнику отчеты о работе, проделанной в соответствии с индивидуальным планом. Наставник оценивает работу и докладывает результаты руководителю методического объединения.

Итоги работы молодой педагог фиксирует в отчете. Отчет ведется им совместно с наставником: молодой педагог отмечает выполненные им виды работ; наставник дает краткую характеристику итогов их выполнения и реализации профессионально-деловых знаний, умений и навыков работника.

На основе отчета наставник обсуждает с молодым педагогом особенности его профессиональной деятельности и дает рекомендации по ее дальнейшему совершенствованию, способствуя тем самым адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

По окончании срока наставничества молодой педагог в течение 10 дней сдает руководителю методического объединения следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Процесс адаптации молодого педагога к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

Этапы и сроки реализации проекта

1 этап – подготовительный (май 2021 – август 2021). На данном этапе будет изучена теоретическая, методическая управленческая литература по теме проекта. Будут проведены диагностики уровня педагогической компетентности, выявления педагогического выгорания, мотивированности на достижения результатов обучения; доработаны критерии эффективного труда, откорректированы локальные акты по материальному и моральному стимулированию, проанализированы перспективы кадрового обеспечения.

2 этап – основной (сентябрь 2021 – июнь 2022). На данном этапе будут проведены обучающие мероприятия для педагогов (семинары, круглые столы, педсоветы); повышена мотивация педагогов по самообразованию и самоанализу (методические советы, открытые уроки, школа молодого учителя, система портфолио); активизирована работа педагогов по участию в профессиональных конкурсах, конференциях. Также будет проведен анализ динамики ожидаемых изменений (самообследование, анкетирование учителей и родителей).

3 этап – завершающий (август 2022– сентябрь 2022). На данном этапе будет проведена диагностика профессиональных компетентностей учителей, проведен анализ качества кадрового обеспечения; результаты работы МО за 2021/2022 гг соотнесены с критериями эффективности школ.

Совет наставников, как форма общественного управления.

При достаточном количестве такой опытной части педагогов, как наставники, для методического руководства ими в образовательном учреждении может создаваться орган общественного управления – **Совет наставников**.

Совет наставников – система профессиональной адаптации и ориентации кадров, имеющая методическое и информационное сопровождение, единые стандарты и реализуемая по направлениям: наставничество в отношении «опытный учитель-молодой специалист», наставничество в отношении «педагогический работник с затруднениями в компетенциях – наставник»

Совет наставников создается в образовательном учреждении, а затем в муниципальном районе. Состав Совета определяется на заседании педагогического совета. На первом заседании Совета избираются председатель, его заместитель и распределяются обязанности между членами Совета. Совет наставников проводит свои заседания один раз в четверть и не реже одного раза в год отчитывается о своей деятельности на педагогическом совете, заседании МО.

Основные методы и подходы к организации наставничества

1. сформировать критерии отбора наставников и оценить уровень их подготовки.
2. обеспечить методическое сопровождение наставников.
3. разработать критерии оценки деятельности наставников по направлениям.
4. предоставить возможность каждому наставнику участвовать в процессе совершенствования системы наставничества.
5. Обеспечить оперативное взаимодействие наставников для обмена опытом и решения вопросов

Основной целью работы Совета является оказание помощи администрации ОУ в подборе, обучении, воспитании наставников и координация их деятельности.

Функции Совета наставников:

1. Выработка единых требований к наставникам.
2. Обобщение и коллективная оценка опыта наставничества.
3. Организация учебы наставников.
4. Исследование проблем эффективности наставничества, подготовки методических разработок и рекомендаций.

Задачи Совета наставников:

1. Принимать участие в подборе и создание резерва наставников;
2. Оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании молодых и вновь прибывших специалистов;
3. Изучать, обобщать и распространять передовой опыт работы наставников;
4. Заслушивать на своих заседаниях отчеты наставников и молодых специалистов о проделанной работе.

Совет организует и проводит семинары по актуальным методическим, психолого-педагогическим вопросам, научно-методические конференции, индивидуальные и групповые консультации для педагогов-наставников, обобщает и распространяет лучший наставнический опыт.

Советом наставников разрабатываются:

- типовые положения о наставничестве;
- анкеты наставника и молодого специалиста;
- примерный план наставнической работы;
- анкеты социологических исследований наставнической работы .

Все стороны наставнической деятельности в ОУ определяются Положением о наставничестве, регламентирующим эту процедуру, критерии отбора наставника, его обязанности и мотивацию.

План профессионального становления состоит из двух частей:

- вхождение в должность;
- работа в должности.

Раздел «Вхождение в должность» рассчитан на первый месяц работы. Он составляется по окончании первой недели работы молодого педагога совместно с наставником и согласовывается с

заведующим отделом. Этот этап предполагает полное освоение молодым педагогом своих должностных обязанностей, хорошую ориентацию в деятельности и структуре ОУ.

Раздел «Работа в должности» рассчитан на оставшийся период наставничества. В данный раздел включаются следующие вопросы:

- изучение основ педагогики и психологии;
- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
- работа по освоению учебного предмета;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
- общественная работа, участие в заседаниях отделов.

По окончании реализации проекта деятельность в выбранном направлении должна быть продолжена, так как появляются новые специалисты, обновляются образовательные запросы, обновляется информационная база.

Результаты могут быть использованы в дальнейшем для подготовки новых квалифицированных педагогических кадров.

Любую проблему можно избежать или уладить, если соблюдать несколько совершенно нетрудных правил: поддержка со стороны администрации, оказание методической, организационной, и, в конце концов, психологической помощи начинающим учителям; организация, проведение и анализ открытых уроков, семинаров, конференций, демонстрация опытными учителями различных методов и подходов к организации урока и его анализу; организация взаимодействия молодых специалистов и учителей со стажем в решении возникающих в педагогической деятельности проблемных ситуаций, поддержка и обмен опытом в создании проектов, участие в различных школьных мероприятиях и профессиональных конкурсах (очных и дистанционных); создание форумов для поддержки молодых учителей - все это в совокупности позволило бы молодым учителям овладеть навыками анализа урока в единстве его формы и содержания, а также под углом основных требований ФГОС.

Приложение 1

План работы наставника по адаптации к педагогической деятельности

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок	Отметка о выполнении
1.	<i>Подготовительная часть</i>		
1.1.	Составление плана работы по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности		
1.2.	Вводное ориентационное собеседование		
1.3.	Подготовка информационных материалов (списки администрации: должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета; правила внутреннего распорядка; режим работы учреждения и т.п.)		
2.	<i>Общая часть</i>		
2.1.	Изучение должностной инструкции педагога		
2.2.	Ознакомление с учреждением и его сотрудниками		
2.3.	Ознакомление с рабочим кабинетом		
2.4.	Собеседование с администрацией учреждения.		
3.	<i>Индивидуальная часть</i>		
3.1.	Совместная разработка системы занятий		
3.2.	Совместная подготовка и отбор дидактического материала для занятий		
3.3.	Посещение занятий, подробный анализ		
3.4.	Беседы и консультации с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания		

3.7.	Отчет о проделанной работе на заседании отдела		
3.8.	Подготовка характеристики с оценкой работы молодого педагога за весь период адаптации		

Учитель – наставник _____
Ф.И.О.

Приложение 2

**Заключение
по итогам адаптации к педагогической деятельности
молодого педагога**

(Ф.И.О., должность)

Период адаптации с _____ по _____

Выполнены следующие виды работ:

- 1) посещено _____ занятий, _____ мероприятий;
- 2) проведено _____ тематических консультаций, _____ бесед;
- 3) _____

Оценка прохождения первичной адаптации

Примерные критерии оценки	Комментарии, отзыв
Уровень соответствия профессиональной подготовки, квалификационным и должностным требованиям	
Степень освоения основных технологических процессов, уровень знания нормативных документов	
Освоение практических методов работы	
Эффективность взаимодействия с руководителем, коллегами	

Заключение:

1. Период адаптации прошел успешно.
2. Требуется дополнительная профподготовка по следующим направлениям:
 А) _____
 Б) _____

Наставник Ф.И.О.

Подпись

Содержание работы учителя-наставника

Направление	Содержание	Планируемые результаты
Психологические основы адаптации в системе образования	Реализация этой части программы предусматривает оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога. Психологическим аспектом адаптации является принятие высокого социально-психологического статуса личности	Психолого-социальная адаптация предполагает успешность вхождения учителя в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Результативность психологи-

	начинающего специалиста в педагогическом и ученическом коллективах.	ческого контакта с учениками и их родителями.
Организация учебно-воспитательного процесса	Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми специалистами действующих государственных программ по предметам, знакомство с авторскими программами; посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом.	Активное включение молодых учителей и новых педагогов в учебно-воспитательную работу с учащимися, вовлечение их в экспериментальную работу школы, совместную разработку программ, грамотное применение государственных программ, соблюдение образовательного минимума, адаптация молодого специалиста в образовательном пространстве.
Школьная документация в работе учителя	Нельзя рассчитывать на то, что учреждения профессионального образования полностью подготовили студентов в этом направлении. Поэтому необходимо обратить на эту проблему пристальное внимание, привлекая к работе работников комитета по образованию, с целью создания условий для нормативной деятельности молодых учителей.	Формирование действующей прямой и обратной связи управленческой информации, обеспечивающей своевременный обмен сведениями с целью упорядочения деятельности начинающего педагога и оказания ему своевременной помощи
Методическое сопровождение молодого учителя	Важно научить начинающих учителей и новых работников правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса	Умение молодого специалиста и нового работника систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать, с учетом индивидуальных особенностей своих воспитанников. Формирование опыта создания собственных методических разработок
Организация воспитательной работы в классе	Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание	Освоение на практике концептуальных основ воспитания, формирование профессионального мастерства воспитателя.
Социология образования. Ученик в социуме	Осуществление этого направления программы предусматривает знакомство с социологией образования; со связями школы с семьей и общественностью, с социумом своего образовательного учреждения.	Умение ориентироваться в общих и частных вопросах социально-педагогической работы с учащимися и их родителями. Грамотное реагирование на запросы школьного социума.

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности

Содержание работы	Планируемые результаты	Сроки реализации	Ответственные
1. Час общения «Расскажи о себе» (заполнение анкеты молодого специалиста и учителя-наставника).	Изучение мотивации педагогической деятельности, выясняется уровень теоретической подготовки, намерения и цели, характер. Составления банка данных молодого специалиста, составление плана для развития успешности работы. Характеристика на основе наблюдений, анкет. Создание пар «Молодой учитель (новый работник) - наставник».	август	Директор школы. Руководители методических объединений. Зам. директора по УВР, председатель профкома
2. Беседа «Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения в школе» (по предмету).	Знакомство молодых специалистов и новых работников с правилами внутреннего распорядка, Уставом, с традициями школы.	август	Руководитель ШМО, педагог-наставник, учителя-предметники
3. Инструктаж «Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы».	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса, по правам и льготам молодых специалистов и новых работников учреждения.	август	Руководитель ШМО, зам. директора по учебной работе, педагог-наставник
4. Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. Создание «Портфолио молодого специалиста» (по положению ШМО).	Выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать. Спроектировать возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности (в сравнении: «начало - конец года»).	август	Руководитель ШМО, педагог-наставник
1. Практическая работа «Изучение содержания учебных программ и объяснительных записок к ним, нормативных документов по организации учебного процесса» (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное	Процесс вхождения начинающего учителя и нового работника в образовательную, педагогическую среду. Знать практические требования и содержание программы; уметь отбирать учебный материал; грамотно вести документацию. Сформировать профессиональные умения и навыки для успешного применения на практике.	1 неделя сентября	Администрация школы. Педагог-наставник

планирование).			
2. Изучение инструкций «Как вести классный журнал, электронный журнал, личные дела обучающихся (при наличии классного руководства)» (выполнение единых требований). <i>Консультация «Подготовка учителя к уроку».</i>	Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, электронного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий. Создание памятки «Обязанности классного руководителя».	Совещание ШМО (по графику)	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3. Практикум по темам «Разработка поурочных планов», «Планируемые результаты в соответствии с ФГОС».	Посещение уроков молодых специалиста и новых педагогов с целью оказания методической помощи. Нормы оценивания знаний учащихся.	Совещание ШМО (по графику)	Руководитель ШМО, педагог-наставник
4. Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника в начальном звене, учителей-предметников. <i>Самоанализ урока наставником.</i>	Работа с памяткой «Самоанализ урока по ФГОС». Выработка рекомендаций	2 неделя	Педагог-наставник
5. Советы: «Как быстрее адаптироваться в школе (1, 5 класс)», «Постарайтесь не допустить следующих ошибок...» (советы после посещенных уроков).	Разработка памяток «Адаптация в школе», «Ошибки, которые повторять нельзя»	2 неделя	Педагог-наставник
1. Занятие «Планирование внеурочных занятий» в начальных классах. Посещение внеурочных занятий молодого учителя и нового работника с целью знакомства с работой.	Разработка рекомендаций по проведению внеклассных мероприятий. Определение основных проблем начинающего педагогического работника в обучении, воспитании.	1 неделя октября	Педагог-наставник
2. Анализ урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. Виды анализа.	Выявление затруднений, оказания методической помощи; научить молодых специалистов проводить самоанализ урока.	В течение месяца	Педагог-наставник
3. Практическое занятие «Как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей учащихся начальных классов в соответствии с утвержденным на ШМО) и дневниками учащихся».	Выполнение единых требований к ведению тетрадей в соответствии с утвержденными Положениями учебного заведения.	2 неделя	Зам. директора по УВР, Педагог-наставник Педагоги-психологи
4. Практическое занятие «Требования к плану воспитательной работы. Методы познания личности. План – характеристика класса (при наличии классного руководства). Тематика родительских собраний. Беседа с родителями».	Корректировка плана воспитательной работы, его разделов. Пополнение методической папки. Посещение молодыми специалистами родительских собраний у наставника, их анализ.	3 неделя	Педагог-наставник

5. Круглый стол «Основные проблемы молодого учителя». Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы.	Определение творческой группы для работы и оказания помощи молодому учителю (при необходимости).	ШМО учителей	Зам. директора по УВР Педагог-наставник. Руководитель ШМО.
6. Час психолога «Как быстрее адаптироваться в школе» (беседа-наблюдение).	Прохождение адаптации и удовлетворение потребностей молодых специалистов в педагогическом процессе и непрерывном образовании.	4 неделя	Педагог-психолог
1. Занятие «Работа со школьной документацией; обучение по составлению отчетности на окончание четверти» (учебный мониторинг: «Лист достижений учащего начальной школы», «Портфолио», «Проекты учащихся начальных классов» (при наличии классного руководства).	Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся. Выработка рекомендаций	1 неделя ноября	Педагог-наставник
2. Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.	Диагностика учебных достижений учеников молодого учителя (таблицы мониторинга), включая ВПР, муниципальные контрольные работы	1 неделя	Педагог-наставник
3. Участие в работе ММО. Знакомство с опытом работы учителей в школах района.	Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.	ММО учителей	Руководитель ММО. Педагог-наставник
4. Посещение открытого урока или внеклассного мероприятия молодым специалистом в рамках муниципальной предметной недели учителей начальных классов	Провести наблюдение за проектированием урока и воспитательного мероприятия, анализ организации деятельности учащихся	По графику ШМО	Руководитель ШМО. Зам. директора по УВР.
5. Занятие «Современный урок и его организация» (посещение молодого специалиста уроков учителя-наставника). Консультация «Структура урока изучения нового материала».	Посещение уроков наставника и анализ их структуры с целью оказания методической помощи. Разработка памятки «Структура уроков».	2 неделя	Педагог-наставник
6. Практикум «Разработка олимпиадных заданий по предметам начальной школы».	Научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предметам (математика, русский язык, окружающий мир, литературное чтение).	3 неделя	Педагог-наставник
7. Практическое занятие «Конструирование и защита конспекта урока изучения нового материала по ФГОС».	Разработка памятки «Анализ и самоанализ урока». Беседы с молодыми учителями по результатам первого триместра.	4 неделя	Педагог-наставник

1. Беседа «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности».	Разработка памятки «Организация работы с учащимися, не усваивающими программный материал».	1 неделя декабря	Педагог-наставник
2. Посещение уроков закрепления и развития знаний, умений, навыков педагогов-наставников. <i>Консультация «Структура урока закрепления и развития знаний, умений, навыков по ФГОС».</i>	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи. Выработка рекомендаций	1 неделя	Зам. директора по УВР
3. Тренинг «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций»; «Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций в школе».	Провести диагностику успешности работы молодого специалиста	2 неделя	Педагог-психолог
4. Практическое занятие «Конструирование и защита конспекта урока закрепления и развития знаний, умений, навыков».	Выработка рекомендаций по планированию деятельности	2 неделя	Педагог-наставник
5. Семинар-практикум «Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников в начальных классах»	Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу при подготовке и проведению внеклассных мероприятий.	3 неделя	Зам. директора по УВР. Педагог-наставник
6. Обзор периодической педагогической печати	Умение подбирать литературу для самообразования, изучить образовательные ресурсы Интернета. Просветительское занятие	В течение месяца	Зав. школьной библиотекой
7. Совещание при директоре (либо заседание ШМО) по теме «Диагностика трудностей в работе молодого учителя».	Создание накопительной папки практических материалов по теме занятия, самопрезентация молодого специалиста. Выработка рекомендаций	4 неделя, ШМО учителей	Директор школы. Зам. директора по УВР. Педагог-наставник, руководитель ШМО
1. Индивидуальная беседа «Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся начальных классов в соответствии с ФГОС»	Уметь индивидуально работать с детьми, правильно оформлять документацию.	2 неделя января	Педагог-психолог. Зам. директора по УВР
2. Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника в среднем и старшем звене, наблюдение за воспитательными моментами во время уроков.	Посещение уроков наставника и анализ их структуры с целью оказания методической помощи по проектированию деятельности классного руководителя	В течение месяца	Педагог-наставник

Консультация "Проектировочная деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы"			
3. Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда» (в соответствии с нормами и требованиями ФГОС, рассмотренными и принятыми к работе на ШМО)	Эффективная организация домашнего задания: объем домашних заданий с учетом индивидуальных особенностей и медицинских показателей; соответствие зоне ближайшего развития обучающегося. Выработка рекомендаций	3 неделя	Педагог-наставник
4. Семинар-практикум «Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся»	Предварительный отчет по теме самообразования молодого специалиста	ШМО учителей	Руководитель ШМО.
1. Практическое занятие: «Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР»	Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся. Уметь делать самоанализ урока, видеть сильные и слабые стороны урока, корректировать слабые стороны урока и улучшать их.	1 неделя февраля	Руководитель ШМО. Педагог-наставник
2. Практическое занятие «Конструирование и защита конспекта урока обобщения и систематизации знаний»	Ставить цели, задачи, планировать этапы, соблюдать баланс времени, осуществлять отбор учебного материала, уметь соотносить существенную информацию с содержанием учебника (каждый участник показывает свои варианты урока)	3 неделя	Руководитель ШМО. Педагог-наставник
3. Беседы с молодыми учителями по результатам второго триместра.	Изучение качества знаний, умений и навыков учащихся молодого специалиста в процессе ВШК	В течение месяца	Руководитель ШМО. Педагог-наставник
4. Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»	Изучение отзывов детей и их родителей	4 неделя	Педагог-наставник
1. Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.	Выявление затруднений, оказания методической помощи	В течение марта	Зам. директора по УВР. Педагог-наставник
2. Практикум «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе» (<i>Мастер-класс</i>)	Принятие своевременных педагогических решений, внесение коррективов в организацию образовательно-воспитательного процесса	1 неделя	Руководитель ШМО. Педагог-наставник
3. Проведение внеклассного мероприятия молодым специалистом в рамках предметной недели учителей начальных классов	Уметь проектировать воспитательную систему, организовывать деятельность учащихся	По графику ШМО	Руководитель ШМО. Зам. директора по УВР.
4. Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ различных стилей обще-	Сотрудничать с учащимися: оказание методической помощи в формировании личности ребенка.	2 неделя	Педагог-наставник

ния и воспитания». Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)			
5. Беседа «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала» (работа с базой результатов по контролю программного материала)	Организация системы постоянного учета знаний и умений обучающихся и более успешное использование его результатов в повышении эффективности образовательного процесса.	4 неделя	Педагог-наставник
1. Посещение у молодого специалиста уроков обобщения и систематизации знаний с последующим педагогическим анализом.	Выявление затруднений, оказания методической помощи	В течение апреля	Педагог-наставник
2. Беседа «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока по ФГОС» (работа с педагогической литературой)	Обеспечение учителем логики процесса усвоения знаний школьников: восприятие, осмысление, запоминание, применение, обобщение, рефлексия	2 неделя	Педагог-наставник. Зам. директора по УВР Зав. школьной библиотекой
3. Практическое занятие «Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры)»	Обеспечение усвоения содержания и управления познавательной и игровой деятельностью школьников.	1 неделя	Педагог-психолог
4. Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования)	Знать традиционные и нетрадиционные типы уроков, уметь их провести, оптимизировать процесс обучения.	По плану ШМО	Руководитель ШМО. Зам. директора по УВР. Педагог-психолог
5. Беседа-практикум «Содержание формы и методы работы педагога с родителями» (при наличии классного руководства)	Разработка памятки «Организация работы с родителями»	3 неделя	Зам. директора по УВР Педагоги-психологи
6. Час психолога «Проблемы дисциплины на уроках». Практикум по решению педагогических ситуаций	Уметь объективно оценивать поведение учащихся в соответствии с нормами возрастного поведения.	4 неделя	Педагог-психолог
1. Анализ процесса адаптации молодого специалиста и нового работника: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке к педагогической деятельности, выявление склонностей, личных интересов.	Составление отчета о происхождении учебной и воспитательной программы. Уметь анализировать свой опыт, трудности, успехи.	В течение мая	Педагог-наставник. Педагог-психолог
2. Анкетирование «Профессиональные затруднения». Степень комфорtnости нахождения в коллективе»	Развитие профессиональной деятельности молодого специалиста в коллективе.	1 неделя	Педагог-психолог
3. Выступление молодого спе-	Развитие у педагога готовности к	3 неделя	Руководитель

циалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя (самопрезентация). Семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого учителя	индивидуализации обучения в условиях развивающего, личностно ориентированного образования	По плану ШМО	ШМО. Зам. директора по УВР.
4. Итоговое занятие (по индивидуальному плану)	Оптимальное достижение цели учебного занятия.	По плану ШМО	Педагог-наставник. Руководитель ШМО.
5.Анкетирование «Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником»	Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя	3 неделя	Педагог-наставник
6. Подготовка характеристики на молодого специалиста	Становление молодого учителя как учителя-профессионала	4 неделя	Руководитель ОУ
Оформление наказа «бывшего начинающего учителя». Планирование работы.	Написание плана самообразования на новый учебный год	июнь	учитель-наставник

Наставничество является двусторонним процессом, основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.