

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛИ «ОБРАЗОВАНИЕ»
Г.ТОБОЛЬСКА»

РАССМОТREНО	УТВЕРЖДАЮ
на заседании президиума Совета молодых педагогов города Тобольска от «31» декабря 2019 г.	И.о. директора МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска» N.B. Куппель

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в муниципальной системе образования г. Тобольска

Тобольск, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	3
2. Цель и задачи Программы.....	3
3. Принципы реализации и основные направления программы.....	4
4. Планируемые результаты.....	4
5. Формы и методы работы с молодыми специалистами.....	4
6. Содержание программы.....	5-6
7. Дорожная карта реализации Программы.....	7-8
8. Механизм реализации программы.....	8

1. Пояснительная записка

Современной школе нужен профессионально-компетентный, включенный в инновационные процессы педагог. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Проблема становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности специалиста. Профессиональная помощь нужна не только начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретную образовательную организацию. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данной организации, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также оказывать методическую помощь в работе. Требуется помочь и учителям в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя.

В школе 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. Решением данных проблем может стать программа наставничества, которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа обоснована реализацией национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

2. Цель и задачи Программы

Цель: повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи:

1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и ознакомления с существующими в организации методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.
4. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

3. Принципы реализации Программы

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;
- принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

Основные направления Программы:

Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

Разработка и обсуждение планирования.

Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.

Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

4. Планируемые результаты Программы

- ✓ Адаптации начинающих педагогов в образовательной организации.
- ✓ Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- ✓ Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
- ✓ Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ОО.

5. Формы и методы работы с молодыми специалистами

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- ✓ уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- ✓ индивидуальные особенности педагога;
- ✓ уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- ✓ наличие практического опыта работы с детьми.

Формы и методы работы:

- ✓ диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- ✓ беседы;
- ✓ индивидуальная работа с опытными педагогами;
- ✓ анализ собственной деятельности;
- ✓ индивидуальные и групповые консультации;
- ✓ педсоветы и семинары;
- ✓ открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- ✓ тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- ✓ самообразование, изучение методической литературы;
- ✓ анкетирование и опросы.

6. Содержание программы

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

Наставничество в г. Тобольске является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Наставником может являться опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника	Педагог первой или высшей квалификационной категории; Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности; Отсутствие жалоб от родителей и учащихся.
Профессиональные знания и навыки	Знание методики, психологических особенностей детей; Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и учащимися; Аккуратность, дисциплинированность, ответственность, ориентация на результат; Командный стиль работы.

Личные мотивы к наставничеству	Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.
--------------------------------	---

Наставничество выстроено в три этапа:

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.

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за педагогами-стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

2-й этап – основной. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему индивидуальный образовательный маршрут.

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно- развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ОО.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

3-й этап – контрольно - оценочный.

Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

- На школьном/муниципальном уровне;
- Анализ результатов работы;
- Обобщение опыта работы;
- Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля;
- Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Для конструктивного взаимодействия наставника и начинающего педагога необходимо сочетание и применение наиболее эффективных форм, развивающих деловую коммуникацию, личное лидерство. Запланирована организация деловых и ролевых игр, работа в малых группах, анализ проблемных ситуаций. Анализ возможностей предотвращения возникновения данных рисков указал на актуальность разработки мероприятий (тематического плана) психологического сопровождения педагогического коллектива, что также является неотъемлемым условием эффективного внедрения ФГОС ДО.

7. Дорожная карта реализации Программы

№	Содержание работы	Сроки	Ответственный
1	Знакомство с молодыми педагогами. Назначение наставников.	Август	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска»
2	Собрание президиума совета молодых педагогов города Тобольска «Утверждение плана работы Совета молодых педагогов города Тобольска на 2020/2021 учебный год».	Август президиум Совета молодых педагогов, ответственные за работу с молодыми педагогами в ОО	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска»
4	Составление ИОМ (индивидуальных образовательных маршрутов) в плане работы наставников. Результативность деятельности педагогов.	Сентябрь	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска» наставники
5	Неделя молодого специалиста. Посещение уроков коллег в МО, уроки наставника. Мастер – классы для молодых учителей.	Ноябрь	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска» руководители ОО, наставники
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня.	В течение года	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска» руководители ОО, наставники
7	Диссеминация опыта работы молодыми педагогами (выступления, публикации и т.д.) на разных уровнях.	В течение года	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска»

			руководители ОО, наставники
8	Участие в мероприятиях ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г. Тобольск.	В течение года	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска» руководители ОО, наставники
9	Методическая помощь через консультации, посещения уроков, семинары, наставничество.	В течение года	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска» руководители ОО, наставники
10	Мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов педагогов	Май	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска» наставники
11	Анализ деятельности молодых педагогов и их достижения за учебных год. Реализация ИОМ.	Май	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска»
12	Мониторинг деятельности молодых педагогов (диссеминация опыта работы, участие в конкурсах, аттестация)	В течение года	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска» наставники
13	Мониторинг деятельности как учителя – предметника молодых педагогов в работе с детьми (работа с одарёнными детьми, работа со слабоуспевающими детьми, работа с детьми ОВЗ, итоги ГИА)	В течение года	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска» руководители ОО, наставники
14	Мониторинг деятельности как классного руководителя молодых педагогов в работе с детьми	В течение года	методист МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска» руководители ОО, наставники

8. Механизм реализации программы

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год. МАУ «Центр ОДО «Образование» г. Тобольска» осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете ОО и Совете молодых педагогов.