



«УТВЕРЖДАЮ»
Начальник методического отдела
МКУ ЦНО МО Динской райой
С.Г. Рудкова

Муниципальное казенное учреждение «Центр поддержки
образования» муниципального образования
Динской район

Муниципальная программа «Наставник»

ст. Динская

Паспорт программы

Наименование программы	НАСТАВНИК
Основание для разработки программы	1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Национальный проект «Учитель будущего». 3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «О внесении изменений в профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544нот 5 августа 2016 г. № 422 Трудовой кодекс РФ.
Разработчики программы	Методисты МКУ ЦПО МО Динской район
Исполнители	Методический отдел МКУ ЦПО МО Динской район
Цель программы	Создать систему повышения профессиональных компетентностей молодых педагогов школы (молодых специалистов, учителей в возрасте до 35 лет и вновь прибывших педагогических работников после курсовой переподготовки) в рамках компетенций 21 века (коммуникативных, креативных, цифровых, анализ и обобщение, работы в команде)
Задачи программы	1. Оказание методическое сопровождение педагогических работников в изучении нормативно-правовой базы образовательного процесса. 2. Содействие ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации молодых педагогов. 3. Установление отношений сотрудничества и взаимодействия между наставниками и наставляемыми. 4. Формирование психологической компетентности в соответствии с особенностями ОО и контингента воспитанников. 5. Удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании.
Перечень основных направлений по реализации программы	В рамках реализации программы реализуются следующие тематические направления: <ol style="list-style-type: none"> 1. гражданско-правовое 2. методическое 3. психологическое 4. образовательно-просветительское
Сроки выполнения программы	2022 – 2025г.г.
Источники финансирования	Муниципальный бюджет
Организация контроля выполнения программы	МКУ ЦПО МО Динской район осуществляет мониторинг реализации программы
Ожидаемые результаты реализации программы	1. Вовлечение в программу наставничества 100 % молодых педагогов ОО МО Динской район 2. Увеличение количества наставников. 3. Рост профессиональных компетенций молодых специалистов, учителей в возрасте до 35 лет и вновь прибывших педагогических работников после курсовой переподготовки.

Актуальность разработки программы

Проблема старения кадров и привлечения молодых специалистов в образовательные организации муниципального образования Динской район в настоящее время стоит достаточно остро. Кроме того, остро стоит проблема удержания молодых специалистов, их адаптации в условиях введения новых ФГОС и освоения молодыми учителями новых норм и новых образовательных практик.

В современной школе молодому учителю, имеющему небольшой стаж работы в образовательном учреждении (до 3 лет), работать очень сложно, хотя сама работа для него интересна и привлекательна. Ему сложно вжиться в школьную среду с определенными традициями и стереотипами. Как профессионал, он еще достаточно слаб. У него не хватает опыта, чтобы объективно оценить себя как учителя. Вновь пришедшие молодые педагоги сталкиваются с проблемами адаптации в коллективе, методики проведения занятий, незнания своих прямых должностных обязанностей.

В методическом отделе МКУ ЦПО МО Динской район всегда остаётся актуальным направлением деятельности всесторонняя поддержка, формирование и развитие кадрового потенциала. Данное направление включает работу по совершенствованию мастерства педагогов и формированию у них мотивации на профессиональное развитие: обучение, консультирование, профессиональные конкурсы, приобщение молодых педагогов к традициям методического отдела и поиску инновационных идей.

Практика работы показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности, личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализ и итоги проводимых социально-педагогических исследований показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы дисциплины на уроке, методических аспектов уроков, оформления школьной документации, организации взаимодействия с родителями школьников, классное руководство. Проблемы возникают в связи с тем, что начинающий молодой специалист имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессиональные компетенции в области преподавания. Именно поэтому молодые учителя нуждаются в постоянной методической и психологической помощи. С целью устранения вышеперечисленных сложностей разработана программа «Наставник».

1. Цели, задачи программы

Цель программы:

Создать систему повышения профессиональных компетентностей молодых педагогов общеобразовательных организаций (молодых специалистов, учителей в возрасте до 35 лет и вновь прибывших педагогических работников после курсовой переподготовки) в современных условиях.

Задачи программы:

1. Оказание методической помощи педагогическим работникам в изучении нормативно-правовой базы образовательного процесса.
2. Содействие ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации молодых педагогов.
3. Установление отношений сотрудничества и взаимодействия между наставниками и наставляемыми.
4. Формирование психологической компетентности в соответствии с особенностями общеобразовательной организации и контингента воспитанников.

5. Удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании.

2. Основные принципы работы наставника

Обязательность - работа с каждым молодым специалистом вне зависимости от занимаемой должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, с учётом должностных обязанностей, рабочим местом, в соответствии с уровнем профессионального развития.

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

Эффективность - мониторинг результатов эффективности молодого специалиста в соответствии с планом мероприятий

Педагогические принципы, лежащие в основе реализации программы

Принцип научности предполагает достоверность информации;

Принцип взаимоуважения всё общение с педагогом - должно строиться на основе взаимоуважения, равно как и общение педагога с каждым членом коллектива;

Принцип личностного подхода - личность каждого педагога является непреложной ценностью

Принцип ориентации на достижение успеха (создание ситуации успеха)

Принцип интерактивного обучения (методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых педагоги занимают активную позицию в процессе получения знаний).

3. Содержание работы

3.1. Организация наставничества.

Программа, разработанная на основе программно-целевого метода, представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессиональной адаптации молодых педагогов, со стажем работы от 0 года до 3-х лет.

В современных условиях выпускник СУЗа, ВУЗа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Помощь наставника заключается в следующих аспектах помощи:

- составление и анализ программ;
- моделирование урока;
- подбор методического и дидактического оснащения;
- работа с нормативными документами;
- технология работы с «Сетевым городом»;
- соблюдение научной организации труда учителя;
- корректировка результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: МС (обучаемого), самого наставника и общеобразовательного учреждения.



3.2. Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности

Учитель (имеющий педагогический стаж, желательно квалификационную категорию), руководитель ШМО, руководитель РМО, тьютор - молодой специалист: создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением, привлечение молодых педагогов в качестве экспертов при организации и проведении творческих конкурсов, Всероссийских предметных олимпиад
Молодой специалист — молодой специалист: оказание всесторонней поддержки со стороны коллег.

Молодой специалист — студент СУЗа, ВУЗа: популяризация положительного имиджа профессии «Учитель».

3.3 Факторы повышения профессионализма молодого специалиста

1. Уровень базового образования.
2. Индивидуальные особенности.
3. Уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться);
4. Практический опыт работы с детьми.

3.4. Формы и методы работы с молодыми специалистами

- беседы;
- собеседования;
- занятия-тренинги;
- мастер-классы;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях;
- прохождение курсов, посещение семинаров.



Модель работы наставника

4. План работы с молодыми педагогами

ПЛАН РАБОТЫ

Цель: Совершенствование профессионального мастерства и правовой грамотности учителей

Задачи:

- Создание условия по развитию учителя – профессионала, учителя-фасилитатора.
- Повышение профессиональной компетентности в процессе осуществления непрерывного самообразования.
- Организация методического сопровождения педагогических работников при подготовке к аттестации и к участию в профессиональных конкурсах.
- Приобщение молодых педагогов к традиционным мероприятиям МКУ ЦПО МО Динской район, реализуемых в рамках работы «Школа молодого педагога».
- Повышение правовой грамотности молодых педагогов в процессе реализации плана работы «Школа правовой грамотности».
- Повышение качества исследовательских, проектных и конкурсных работ учащихся, повышая профессиональную компетентность педагогов

№ п/п	мероприятие	дата время	место	приглашённые	ответственные	Ожидаемый результат
1	Школа правовой грамотности	Ежеквартально четвёртая пятница месяца	Платформа СФЕРУМ	Молодые педагоги	Мухомор Л.И., методист методическог о отдела МКУ ЦПО	Ознакомление молодых педагогов с вопросами трудового законодательс тва
2	Школа молодого педагога	Ежеквартально	МАУО СОШ №3	Молодые педагоги	Мухомор Л.И., методист методическог о отдела МКУ ЦПО, Рудкова С.Г., начальник методическог о отдела МКУ ЦПО	Организация сотрудничества молодых педагогов в профессионал ьной деятельности
3	Предметн ые районные методичес кие объединен ия	Раз в четверть	МАУО СОШ №3	Молодые педагоги	Методисты МКУ ЦПО МО Динской район	Повышение профессиональной компетенции молодых педагогов
4	Форум молодых педагогов «Орион»	Ежегодно март	МАОУ СОШ №1	Молодые педагоги	Методисты МКУ ЦПО МО Динской район	Организация сотрудничества молодых специалистов в профессиональной деятельности

5	Панорама педагогических идей и находок «Молодые - молодым	Ежегодно апрель	Все ОО	Молодые педагоги	Методисты МКУ ЦПО МО Динской район	Стимулирование развития профессионального мастерства; и выявление молодых талантливых творчески работающих педагогов; мотивация на профессиональное и личностное становление
6	Краевой «Всекубанский Семёновский слёт»	Ежегодно апрель	Краснодар	Молодые педагоги ОО, ДОУ, учреждений ДО со стажем работы от 0 до 5 лет	Методисты МКУ ЦПО МО Динской район	Повышение их профессиональных и личностных компетенций.

4. Мониторинг реализации программы

Мониторинг реализации программы осуществляется с целью отслеживания степени достижения запланированных результатов.

Направления мониторинга	Показатели мониторинга	Форма проведения
Мониторинг достижения цели и задач программы	Показатели и индикаторы реализации программы	Анализ полученных результатов
Мониторинг результативности участия в мероприятиях	Удовлетворенность участников программы: <ul style="list-style-type: none">• содержанием проводимых семинаров;• ресурсами, представленными для сопровождения молодых педагогов по реализации программы;• организацией взаимодействия в рамках программы;• вовлечение в программу наставничества 100 % молодых педагогов;• увеличение количества наставников;• рост профессиональных	Тестирование, анкетирование, наблюдение