



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

*Школа – это мастерская, где формируется мысль подрастающего
поколения. Надо крепко держать ее в руках, если не хочешь
выпустить из рук будущее.*
А.Барбюс

Проект муниципальной программы «Наставник»



ст. Динская

Паспорт программы

| Наименование программы | НАСТАВНИК |
|---|--|
| Основание для разработки программы | <p>1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</p> <p>2. Национальный проект «Учитель будущего».</p> <p>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.</p> |
| 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 | <p>1. Оказание методическое сопровождение педагогических работников в изучении нормативно-правовой базы образовательного процесса.</p> <p>2. Содействие ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации молодых педагогов.</p> <p>3. Установление отношений сотрудничества и взаимодействия между наставниками и наставляемыми.</p> <p>4. Формирование психологической компетентности в соответствии с особенностями ОО и контингента воспитанников.</p> <p>5. Удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании.</p> |
| Перечень основных направлений по реализации программы | <p>В рамках реализации программы реализуются следующие тематические направления:</p> <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 | <p>1. Вовлечение в программу наставничества 100 % молодых педагогов ОО МО Динской район</p> <p>2. Увеличение количества наставников.</p> <p>3. Рост профессиональных компетенций молодых специалистов, учителей в возрасте до 35 лет и вновь прибывших педагогических работников после курсовой переподготовки.</p> |

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 методического отдела МКУ ЦПО | Ознакомление молодых педагогов с вопросами трудового законодательства |
| 2 | Школа молодого педагога | Ежеквартально | МАОУ СОШ №3 | Молодые педагоги | Мухомор Л.И., методист методического отдела МКУ ЦПО, Рудкова С.Г., начальник методического отдела МКУ ЦПО | Организация сотрудничества молодых педагогов в профессиональной деятельности |
| 3 | Предметные районные методические объединения | Раз в четверть | МАОУ 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 |