

УТВЕРЖДЕНО  
решением методического совета



«ФОМ» 22.08.2021

## ПРОГРАММА

«Муниципального наставнического центра»

2021-2023 года

## Раздел 1. Актуальность программы

От состояния молодёжной политики зависит будущее страны, способность общества к преодолению системного кризиса и перспектива развития России. Особое место в социально-демографической группе молодёжи занимает молодой педагог. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление.
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние.
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого учителя, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Данная программа поможет становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса.

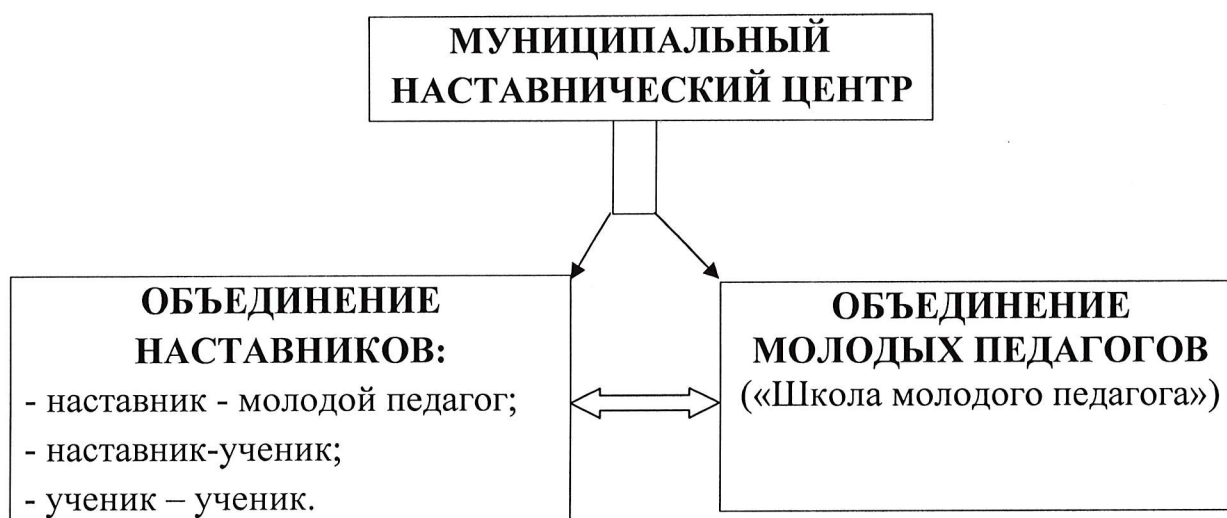
## Раздел 2. Паспорт программы

Наименование программы	Программа Муниципального наставнического центра (далее МНЦ)
Разработчики программы	Фисунова С.П., директор МКУ «МЦ СДПО», Абрамян К.М., методист МКУ «МЦ СДПО», Болонина М.Н., методист МКУ «МЦ СДПО»
Основание для разработки программы	Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 - ФЗ от 29.12.2012г. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)» Дорожная карта по методическому сопровождению ИРО КК системы работы со ШНОР/ШССУ в Краснодарском

	крае
Цель программы	Создание организационно-методических условий для успешной адаптации и профессионального роста начинающих преподавателей, формирования профессиональных компетенций, саморазвития и самосовершенствования.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание помощи молодому педагогу в его профессиональном становлении.</li> <li>2. Развитие системы непрерывного педагогического образования, внедрение эффективных внутрикорпоративных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, ориентированных на достижение высокого качества образовательных результатов.</li> <li>3. Создание условий для закрепления в центре образования молодых педагогов</li> <li>4. Создание условий для развития системы наставничества, сопровождения и поддержки</li> <li>5. Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками молодыми специалистами</li> <li>6. Формирование и организация партнерской взаимосвязи, создание единого пространства, позволяющего поддерживать эффективную коммуникацию при взаимодействии субъектов, реализующих программу наставничества</li> <li>3. Выявление эффективных практик наставничества, диссеминация опыта работы</li> </ol>
Механизм реализации программы	<p>Приказ о муниципальном наставническом центре Тбилисского района</p> <p>Положение о муниципальном наставническом центре Тбилисского района</p> <p>План работы муниципального наставнического центра Тбилисского района</p>
Участники и исполнители	завучи по учебно-методической работе общеобразовательных учреждений Тбилисского района, руководители предметных объединений,

программы	методисты ТМС, муниципальные тьюторы, эксперты по ОГЭ и ЕГЭ тьюторы по предметам.
Ожидаемые эффекты реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскрытие профессионального потенциала молодого специалиста.</li> <li>2. Осмысление молодым педагогом своей роли в обществе через знакомство с нормативно-правовой базой.</li> <li>3. Стремление молодого педагога к овладению современными технологиями, методами, приемами обучения и воспитания, с последующим применением в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям.</li> <li>4. Умение молодого педагога проводить анализ и рефлексию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения.</li> <li>5. Грамотно презентовать и предъявлять себя, как специалиста и свою профессиональную деятельность через современные формы.</li> <li>6. Вовлечение молодого педагога в участие в общественной жизни коллектива.</li> <li>7. Формирование у молодого специалиста общественно значимых интересов.</li> <li>8. Развитие общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и профессионального мастерства молодого педагога.</li> <li>9. Наличие потребности у молодого специалиста в самообразовании и повышении квалификации.</li> </ol>

### Раздел 3. Структура муниципального наставнического центра



### Раздел 4. Формы наставничества

Индивидуальное наставничество	За наставником закрепляется один молодой педагогический работник
Групповое наставничество	Наставник руководит группой молодых педагогических работников
Коллективно индивидуальное наставничество	Наставничество над одним молодым педагогическим работником осуществляет коллектив (группа опытных педагогических работников)
Наставничество в рамках общеобразовательной организации	Педагог – ученик, ученик – ученик
Межшкольное взаимодействие и факультативы	педагог – ученик

### Раздел 5. Этапы становления молодого учителя включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,
- \* - творческая самореализация,
- проектирование профессиональной карьеры,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Программа «Муниципального наставнического центра» направлена на становление молодого учителя и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности и рассчитана на 3 года.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первые 2-3 года работы в школе.

Цель наставничества в этот период работы молодого учителя: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

### **Раздел 6. Формы и методы работы наставника**

- индивидуальная, групповая, коллективная;
- консультации;
- взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности (наставник - молодой педагог; молодой педагог - наставник; молодой педагог - молодой педагог);
- мозговой штурм, круглый стол, дискуссия;
- семинар, тренинг, мастер-класс;
- конкурс.

#### Методы:

- наблюдение;
- беседа;
- знакомство с документацией;
- изучение передового педагогического опыта;
- самообразование;
- анкетирование;
- моделирование;
- проектная деятельность;
- рефлексия;
- комплексная оценка.

**План  
работы программы  
муниципального наставнического центра (МНЦ)  
на 2021-2023 гг.**

Содержание работы	Сроки выполнения	Ответственные
Собеседование с группами управленческих команд ОО по выполнению дорожной карты, анализа диагностических работ	декабрь 2020	Фисунова С.П., директор МКУ «МЦ СДПО», методисты МКУ «МЦ СДПО», руководители ОО
Формирование состава МНЦ (приложение к приказу)	декабрь 2020	Фисунова С.П., директор МКУ «МЦ СДПО», методисты МКУ «МЦ СДПО»
Подготовка персонифицированного плана восполнения профессиональных дефицитов для управленческих команд	январь 2021	Фисунова С.П., директор МКУ «МЦ СДПО», методисты МКУ «МЦ СДПО»
Ведение базы данных (портфолио) управленческих команд	в течение года	Методисты МКУ «МЦ СДПО», руководители ОО, эксперты ОГЭ и ЕГЭ
Утверждение Программы работы МНЦ	февраль 2021	Фисунова С.П., директор МКУ «МЦ СДПО», методисты МКУ «МЦ СДПО»
Организация мастер-классов по управлению образовательной системы	раз в четверть	Фисунова С.П., директор МКУ «МЦ СДПО», руководители ОО
Организация семинаров	раз в четверть	Методисты МКУ «МЦ СДПО», руководители ОО, руководители РМО
Организация круглых столов	раз в четверть	Методисты МКУ «МЦ СДПО»,

		руководители ОО, руководители РМО
Организация работы муниципальных наставников для управленческих команд	по отдельному плану	Методисты МКУ «МЦ СДПО», наставники ОО, руководители РМО
Мониторинг эффективности работы МНЦ	август 2021	Методисты МКУ «МЦ СДПО», руководители ОО, наставники ОО
<b>План организации работы муниципальных наставников для управленческих команд</b>		
Создание творческой группы по вопросам наставничества. Утверждение плана работы по наставничеству	август	Методисты МКУ «МЦ СДПО» Руководители РМО
Сбор информации молодых педагогов с общеобразовательных организаций района	август	Яровая Г.М., методист МКУ «МЦ СДПО»
- Знакомство со школой, представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. - Закрепление за молодыми специалистами наставников. - Посещение уроков молодых специалистов. - Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.	сентябрь	Директор школы, Зам. директора по УВР, Руководитель РМО по предмету
- Организация работы наставников. - Составление плана работы молодого специалиста. Определение темы по самообразованию. - Анкетирование (выявление профессиональных затруднений в работе на начало года). - Посещение уроков молодых педагогов. - Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.	октябрь	Наставники, Зам. директора по УВР, методист МКУ «МЦ СДПО» (по направлению предмета)
<b>Семинар</b> «Нормативно-правовая база учителя. Требования к оформлению школьной документации». - Посещение уроков молодых педагогов. - Индивидуальные беседы и консультации с	ноябрь	Яровая Г.М., методист МКУ «МЦ СДПО»



<p>молодыми педагогами.</p> <p>Районные методические объединения по предметам</p>		<p>Фисунова С.П., директор МКУ «МЦ СДПО» Методисты МКУ «МЦ СДПО» Состав творческой группы</p>
<p>Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога».</p> <p>- Посещение уроков молодых специалистов. - Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.</p>	декабрь	<p>Руководитель ассоциации молодых педагогов, Зам. директора по УВР, Наставники</p>
<p>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов - Анкетирование и собеседование. Сравнение результатов.</p>	январь	<p>Руководитель ассоциации молодых педагогов, Наставники</p>
<p>- Практикум «Как подготовить современный урок?» - Посещение уроков молодых специалистов. - Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.</p>	февраль	Педагоги-наставники
<p>- Круглый стол РМО «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе»</p>	март	<p>Фисунова С.П., директор МКУ «МЦ СДПО» Абрамян К.М., Болонина М.Н., методисты МКУ «МЦ СДПО»</p>
<p>Участи молодых педагогов в краевом конкурсе «Педагогический дебют»</p>	апрель	<p>Яровая Г.М., методист МКУ «МЦ СДПО» Методисты ОО Педагоги-наставники</p>
<p>Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту</p>	в течение года	<p>Тьюторы по предметам, руководители РМО по предметам</p>
<p>Оказание психологической помощи молодым педагогам</p>	в течение года по запросу	<p>Шеврекуко Н.С., методист МКУ «МЦ СДПО» Педагоги-психологи Педагоги-наставники</p>

Знакомство с новинками методической литературы	ежемесячно	Библиотекари ОО
<p><b>Мастер-класс</b> «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе».</p> <p>Посещение молодыми специалистами занятий опытных педагогов. Анализ посещенных уроков.</p>	1 раз в четверть	Зам. директора по УВР, председатели ШМО, методист ОО и методист МКУ «МЦ СДПО» Яровая Г.М.
Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать (анкетирование, беседа)	май	Состав творческой группы, педагоги-наставники

**Критериями** оценивания педагогической деятельности молодого учителя  
учителем-наставником можно считать:

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
<b>1. Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
<b>2. Методическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
<b>3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности</b>					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

**Оценка педагогической деятельности молодого специалиста учителем наставником может осуществляться по следующим критериям:**

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
<b>1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя</b>					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
<b>2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством</b>					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время.				

8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса				
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
<b>3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя</b>					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ				

Программа «Сопровождение деятельности педагогов-наставников» безусловно должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.