АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА АЗОВА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

10.07.2018г. № 556

г. Азов

Об утверждении программы
«Школа наставничества»

Во исполнение п. 58 «Организационного плана администрации города Азова на 2018-2023 гг.» по реализации Послания Президента РФ к Федеральному собранию РФ от 1 марта 2018 г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу по организации наставничества в образовательных учреждениях города Азова «Школа наставничества» на 2018-2023гг (Приложение № 1)
2. Руководителям образовательных учреждений г. Азова организовать работу с молодыми специалистами в соответствии с программой «Школа наставничества».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Кибирову А.Б., директора МБУО ГМЦ г. Азова.

Начальник Е.Д. Мирошниченко

Верно: инспектор Е.А. Певнева

Приказ подготовлен МБУО ГМЦ г. Азова,
директор Алла Борисовна Кибирова

Приказ от 10.07.2018 № 556
«Об утверждении программы «Школа наставничества»

ПРОГРАММА ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ГОРОДА АЗОВА «ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА» НА 2018-2023 гг.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В своем ежегодном Послании к Федеральному Собранию 1 марта 2018 года Президент России Владимир Владимирович Путин определил развитие наставничества как важную для России задачу. По словам Президента, только объединив передовые знания и нравственные основы, страна может быть и оставаться сильной. Таким образом, и в образовательной политике государства одной из ключевых задач становится поддержка молодых педагогов.

Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, сети Интернет и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности, развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма.

Решению этих задач будет способствовать создание в муниципальной системе образования гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательного учреждения.

Срок реализации программы: 5 лет

Цель:

обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на уровне образовательной организации, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Задачи:

1. Организовать наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций образовательного учреждения.

Прогнозируемые результаты

для молодого специалиста:

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных педагогических навыков;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение высокого уровня профессиональной компетентности.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня «закрепляемости» молодых педагогов в образовательных организациях города.

Критерии отбора наставников

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

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

Квалификация сотрудника	- педагог первой или высшей квалификационной категории - наличие опыта наставничества
Показатели результативности	- стабильные результаты образовательной деятельности - обоснованное отсутствие жалоб от родителей,

	обучающихся
Профессиональные знания и навыки	- глубокое профессиональные знание - высокий уровень коммуникативной культуры
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других - умение слушать - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат - командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в передаче опыта педагогической деятельности - потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя в профессии, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательной организации должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Наставничество является двусторонним процессом, поэтому основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

ГЛОССАРИЙ

Наставничество - необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов. Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в образовательном учреждении.

Наставничество- разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – педагог, который сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы.

Молодой специалист - гражданин РФ в возрасте не старше 35 лет, имеющий законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащийся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования.

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН
РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат взаимодействия
1 этап 2018 – 2019 г.г. Тема «На пути профессионального становления»			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала «Дневник.ру»	Компетентность молодого специалиста в ведении документации ОО Компетентность молодого специалиста в заполнении школьной документации
3.	Ознакомление с Профессиональным стандартом "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель,	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога (план самообразования педагога)	Наличие программы индивидуального профессионального развития (плана самообразования педагога)

	учитель)"		
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым специалистом	Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для молодого специалиста; организация общения посредством электронной почты и др.	Возможность постоянного взаимодействия и общения
5.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые уроки/занятия наставника, педагогов ОУ, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Видеозапись уроков, организация работы с видеоматериалами. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока/занятия молодым специалистом.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока/занятия системно-деятельностного типа
6.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов ОУ. Организация работы педагогической мастерской по проектированию урока/занятия с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий, динамика в освоении образовательных технологий
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся/ воспитанников, обучающимися/ воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста	
2 этап 2020 - 2021 г.г. Тема «Самостоятельный творческий поиск»			
1.	Моделирование воспитательной работы класса	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе *(проектирование*	Самостоятельное оформление молодым специалистом школьной документации. Наличие рабочей программы

		целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.) Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)	по предмету, по воспитательной работе.
2.	Описание методической темы молодого специалиста	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы молодого специалиста, освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Создание портфолио молодого специалиста	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио молодого специалиста
4.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.
5.	Организация продуктивной деятельности	Разработка КИМов и др.	Методические продукты
6.	Проектирование уроков/занятий в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока/занятия молодым специалистом. Видеосъемка уроков/занятий молодого специалиста. Анализ и самоанализ уроков/занятий.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока/занятия системно-деятельностного типа
7.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста
8.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста	
3 этап 2022 - 2023 г.г. Тема «Выбор индивидуальной траектории»			

1.	Разработка рабочей программы педагога, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации.
2.	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикум по разработке программы внеурочной деятельности.	Наличие программы внеурочной деятельности молодого специалиста
3.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация молодого специалиста на первую квалификационную категорию
4.	Продуктивная деятельность	Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы	Совместный проект
5.	Методическая выставка достижений молодого специалиста	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности
6.	Муниципальный конкурс «Молодой специалист + наставник = команда»	Показать опыт работы по применению педагогической технологии	Опыт работы молодого специалиста по применению педагогической технологии
7.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
8.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста	

ОСОБЕННОСТИ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»

Программа «Школы наставничества» рассчитана на 5 лет.

Ключевая идея программы: основной подход в организации наставничества – амбивалентный, т.е. двунаправленный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников можно выделить пять этапов:

Первый этап.Организация, разработка, рассмотрение и утверждение «Положения о Школе наставничества».

Второй этап. Анкетирование молодых педагогов в целях выявления первичных затруднений в педагогической деятельности.

Третий этап. Составление и реализация программы «Школа наставничества», планов работы учителей - наставников.

Четвёртый этап. Отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Пятый этап. Оценка эффективности и результативности реализации Программы.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем разрабатывается совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного учителя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Целесообразно регулярно проводить анкетирование молодых педагогов, применяя различные виды анкет в зависимости от цели. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации. Молодой педагог, обсуждая с наставником свои профессиональные проблемы, получает от него реальную помощь.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых специалистов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Формы и методы
работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков/занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Деятельность наставника

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.

2-й этап – *основной (проектировочный).* Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – *контрольно-оценочный.* Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.