**Программа методической работы с наставниками и молодыми специалистами образовательных учреждений Ужурского района**

**«Мы вместе!»**

**Пояснительная записка**

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Президент РФ Владимир Путин в Послании Федеральному собранию рассказал о значимой задаче для России - развитии наставничества - и отметил, что, только объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнёрство и взаимопонимание поколений, можно быть и оставаться сильными. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Педагог - это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Как же быть начинающему педагогу, только что окончившему университет, или вообще не имеющему педагогического образования?

Молодой педагог, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Все кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Становление учителя происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии, для успешного становления и развития ему недостаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении. Здесь огромную роль играют личностные качества. Хороший педагог должен быть и учителем, и консультантом, и психологом, и актером в одном лице, то есть – помогать ученику в любой момент его жизни, уметь обратить внимание на себя, пробудить интерес к тому предмету, который он преподает.

По данным анкетирования молодых специалистов 82% - начинающих педагогов ставит на первое место именно плохую дисциплину на занятиях, 12 % - организацию процесса самообразования, большинство педагогов отметили в анкете - оказание моральной поддержки и практической помощи.

Начинающим педагогам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы опытные педагоги стремились передать им свой опыт, а они при этом готовы были бы его принять.

В Ужурском районе работает 46 молодых специалистов. Из них - 11 (одиннадцать) начинающих педагогов со стажем от 0 до 2 лет, им уделяется особое внимание. Сейчас молодым коллегам необходима профессиональная поддержка и помощь опытных педагогов. К ним прикреплены наставники из числа учителей образовательных учреждений района, руководители РМО включили в свой план работы мероприятия для начинающих педагогов. Методический отдел разработал план методических мероприятий для наставников и молодых педагогов.

**Цель программы:** создание эффективной системы развития педагогического сообщества в Ужурском районе.

**Идея программы:** корпоративное обучение, повышение профессионального уровня, закрепление педагогов в ОУ, у всех есть результат: современный учитель соответствует требованиям стандартов, повышается качество обучения, повышение квалификации опытных и молодых педагогов, аттестация.

**Задачи:**

1. Развить в районе корпоративное обучение.
2. Использовать для обучения молодых педагогов совокупность знаний, умений, навыков опытных специалистов разного уровня.
3. Обеспечить регулярную обратную связь.
4. Консультировать в сложных профессиональных ситуациях.
5. Использовать в работе ресурсы поддержки и развития педагогических компетенций через эффективные наставнические тактики.
6. Совершенствовать деятельность педагогических кадров в целях

повышения качества образования.

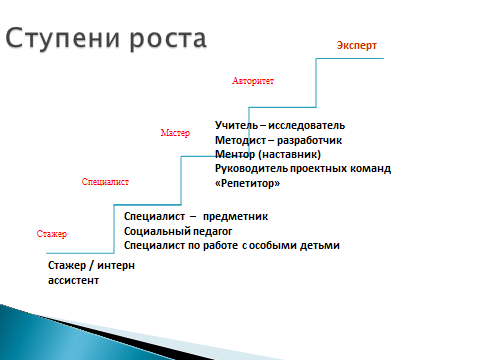
1. Учиться, чтобы обучать – ключевая задача опытного педагога.

І этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

ІІ этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения , занятия, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации наставников фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе старший педагог предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне ОУ.

ІІІ этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

 ІV этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. Педагог выходит на уровень инноваций.



**Возможные дефициты в работе начинающего педагога и пути их преодоления.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Дефициты** | **Пути их преодоления** |
|  | Способность работать в команде и коллективе | Работа в команде - залог успеха в достижении результатов. Изучить школьный уклад и нормативные документы ОУ |
| 2. | Составление технологической карты урока по требованиям ФГОС | Изучить виды универсальных учебных действий и применяемые технологии для формирования УУД. Проектировать собственную педагогическую деятельность |
| 3. | Постановка конкретных целей и задач в образовательном процессе | Отбор существенной, обязательной информации, нужной для достижения результата |
| 4. | Отсутствие индивидуального подхода к обучающимся | Создавать условия для всестороннего развития личности на базе готовности к непрерывному образованию.  Способствовать успешному формированию умений, компетентностей, усвоению знаний в различных предметных областях.  Обеспечивать возможности учащегося осуществлять самостоятельно деятельность учения, целеполагания, контроля и оценивания процесса и результатов обучения |
| 5. | Плохая дисциплина | Внедрение в образовательный процесс технологий. Приемов, методов, способствующих активизации внимания, познавательного интереса и повышению работоспособности |
| 6. | Способность работать с родительским коллективом | Сделать образовательную среду открытой, организовать сотрудничество с родителями |
| 7. | Выбор темы самообразования, планирование методической деятельности, построение собственной педагогической системы, создание имиджа | Посещать уроки опытных педагогов, методические консультации, развивать профессиональные компетенции через участие в МППИ, конкурсах, активно участвовать в методических мероприятиях |
| 8. | Построение собственной программы развития в профессиональной деятельности | Поставить конкретные цели и задачи для саморазвития, повышать уровни владения профессиональными метапредметными компетентностями |
| 9. | Оформление портфолио педагога и собственного сайта | Ориентироваться на создание полезного информационного пространства для всех участников образовательного процесса. Использовать ресурсы для повышения профессионального уровня педагога |

**Результат соответствует задачам, поставленным краевым августовским педагогическим советом -2018:**

1. Внедрить в практику управления образовательными организациями корпоративный стандарт как механизм изменения актуальных квалификаций педагогов.
2. Обеспечить условия для разработки и реализации программ профессионального развития педагогических и управленческих кадров на основе оценки профессиональных дефицитов.
3. Изучить новую модель аттестации.
4. Организовать методическое сопровождение наставнической деятельности, процесса адаптации молодых педагогов.

|  |
| --- |
| **Инструкция Что делает куратор?**  1. Организует методическое сопровождение. Способствует совершенствованию деятельности педагогических кадров в целях повышения качества образования.  2.Вовлекает наставников и молодых педагогов в программу, мотивировать на  3. Создает муниципальный план работы с наставниками и молодыми педагогами.  3.Проводит мониторинг работы наставников и молодых педагогов. |

Корпоративное обучение

**ИНСТРУКЦИЯ**

**Стаж от 0 до 2 лет**

|  |  |
| --- | --- |
| **Что делает? Обязательное наставничество.**  1. Выявляет дефициты молодого педагога и свои. Обучается и обучает.  2. Знакомит со школьным укладом и системой работы ОУ.  3. Обучает правилам оформления школьной документации. Совместно изучают нормативные документы ОУ.  4. Выстраивает индивидуальный дорожный маршрут (план) для молодого педагога. Наблюдает за деятельностью педагога (через взаимопосещение уроков, анализ и самоанализ учебных занятий, разработку технологической карты урока, активное участие на разных уровнях) в демонстрации успешных практик. По результатам наблюдения организует помощь по устранению дефицитов.  5. Выбирает профессиональную тактику наставнической деятельности. Повышает квалификацию  6. Вовлекает в активную профессиональную деятельность через участие в методических мероприятиях разного уровня.  7. Создает условия выхода на муниципальный и краевой уровень.  8. Аттестация молодого педагога. Соответствие требованиям профессионального стандарта «Педагог» (демонстрирует высокий уровень компетенций, культурный уровень, уровень качества обучения и воспитания**).**  **Результат:** проходит промежуточную аттестацию, участвует в проектных конкурсах и программах, соответствует требованиям профессионального стандарта «Педагог». | **Что делает?**  **Стаж 0-2 года. Адаптация. «Учитель –стажер»**  **«Входит» в профессию:**   1. Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодого педагога; 2. Совместное с наставником составление ИОП (дорожной карты, маршрута); 3. Согласно маршруту, определяется с темой самообразования, нацеливается на выстраивание собственной методической системы, самостоятельно устраняет дефициты, или совместно с наставником выбирает ресурсы помощи; разрабатывает свой личный сайт, портфолио, организует работу в цифровой образовательной среде. 4. Демонстрирует результаты собственные и результаты обучающихся; 5. Ведет активную профессиональную деятельность через участие в методических мероприятиях разного уровня; 6. Выполняет условия выхода на муниципальный и краевой уровень; 7. Аттестация молодого педагога. 8. **Результат: повышает квалификацию , участвует в проектных конкурсах и программах, соответствует требованиям профессионального стандарта «Педагог», профессиональный рост - улучшается качество преподавания, хорошие результаты обучающихся.** |

**ИНСТРУКЦИЯ**

**Стаж от 2 до 5 лет. Наставничество - сотрудничество.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Что делает наставник?**  1**.** Выявляет дефициты молодого педагога и свои. Обучается и обучает.  2. Наблюдает, выводит на другие уровни для развития профессионального, карьерного и культурного роста.  3. Имеет свой личный сайт, портфолио, организует работу в цифровой образовательной среде.  4. Сопровождает по индивидуальному дорожному маршруту (собственный методический план молодого педагога), проектную деятельность. Наблюдает за деятельностью педагога (через взаимопосещение уроков, анализ и самоанализ учебных занятий, разработку технологической карты урока, активное участие на разных уровнях) в демонстрации успешных практик. По результатам наблюдения организует помощь по устранению дефицитов.  5. Повышает квалификацию.  6. Вовлекает в активную профессиональную деятельность через участие в методических мероприятиях разного уровня.  7. Создает условия выхода на муниципальный и краевой уровень.  8. Аттестация.  **Результат:** Соответствие требованиям профессионального стандарта «Педагог» (демонстрирует высокий уровень компетенций, культурный уровень, уровень качества обучения и воспитания**).** | **Что делает молодой педагог?**  **Стаж 2 - 5 лет. «Учитель – практик»**   1. Самостоятельно составление ИОП (дорожной карты, маршрута); 2. Согласно маршруту, определяется с темой самообразования, нацеливается на выстраивание собственной методической системы, самостоятельно устраняет дефициты, или совместно с наставником выбирает ресурсы помощи; 3. Имеет свой личный сайт, портфолио, организует работу в цифровой образовательной среде, повышает квалификацию; 4. «Профессиональные пробы» на муниципальном уровне - демонстрирует собственную систему педагогической деятельности; участвует в конкурсах педагогического мастерства, делится успешным опытом на фестивалях, семинарах и т. д 5. Занимается проектной деятельности, участвует в конкурсах проектов 6. Демонстрирует результаты собственные и результаты обучающихся; 7. Ведет активную профессиональную деятельность через участие в методических мероприятиях разного уровня; 8. Выполняет условия выхода на муниципальный и краевой уровень; 9. Аттестация молодого педагога.   **Результат:** повышает квалификацию, делится успешным опытом; профессиональный рост - улучшается качество преподавания, хорошие результаты обучающихся. |

**ИНСТРУКЦИЯ**

**Стаж от 5 до 10 лет (до 35 лет). Наставничество - сотрудничество.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Что делает наставник?**  **1.** Организует совместную проектную деятельность.  2. Состоит в профессиональном сообществе, ассоциации, имеет статус «учитель – методист».  3. Имеет свой личный сайт, портфолио, организует работу в цифровой образовательной среде.  4. Сопровождает по индивидуальному дорожному маршруту (собственный методический план молодого педагога), проектную деятельность. Наблюдает за деятельностью педагога (через взаимопосещение уроков, анализ и самоанализ учебных занятий, разработку технологической карты урока, активное участие на разных уровнях) в демонстрации успешных практик. По результатам наблюдения организует помощь по устранению дефицитов.  5. Занимается самообразованием. Повышает квалификацию.  6. Вовлекает в активную профессиональную деятельность через участие в методических мероприятиях разного уровня.  7. Создает условия выхода на муниципальный и краевой уровень.  8. Аттестация (промежуточная и молодого педагога).  **Результат:** Соответствие требованиям профессионального стандарта «Педагог» (демонстрирует высокий уровень компетенций, культурный уровень, уровень качества обучения и воспитания**).** | **Что делает молодой педагог? «Учитель –мастер»**   1. Умеет организовать проектную деятельность в команде. Представление грантовых проектов (польза для ОУ и района). 2. Имеет свой личный сайт, портфолио, организует работу в цифровой образовательной среде. 3. Состоит в профессиональном сообществе, ассоциации. 4. Отрабатывает навыки полученных технологических знаний на уровне проведения МО и мастер-классов. 5. Разрабатывает собственный методический план молодого педагога. 6. Занимается самообразованием. Повышает квалификацию. 7. Ведет активную профессиональную деятельность. 8. Участвует в профессиональных конкурсах. 9. Аттестация.   **Результат:** повышает квалификацию, делится успешным опытом; разрабатывает и внедряет проекты , приносящие пользу развитию образовательной среды; профессиональный рост - улучшается качество преподавания, хорошие результаты обучающихся. |

**Краевой проект «Молодежные профессиональные педагогические игры»**

**Организаторы мероприятия – Ассоциация молодых педагогов Красноярского края при поддержке министерства образования Красноярского края, Красноярского краевого института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, Института психологии практик развития. Проект «Молодежные профессиональные педагогические игры» в 2018–2019 году реализуется при поддержке гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов.**

**Молодежные профессиональные педагогические игры – это проект, направленный на профессиональный рост и развитие молодых педагогических работников Красноярского края. Основное внимание уделяется развитию метапредметных компетентностей, востребованных в современном мире и закрепленных в профессиональных стандартах. В течение трех дней участники в деятельностном формате будут развиваться в одном из выбранных направлений: «Критическое мышление», «Командодействие», «Режиссирование педагогического вызова», «Дизайн-мышление». Во время турнира будут проведены соревнования и выбраны победители в каждом из направлений.**

**Для участия в первом турнире МППИ приглашаются учителя, воспитатели, психологи, социальные работники, библиотекари и прочие. Турнир выездной, будет проходить в течение трех дней в семи территориальных округах Красноярского края. Участие в турнирах осуществляется на бесплатной основе, проживание и питание участников происходит за счет принимающей стороны. Места и даты проведения турниров, информация о том, как подать заявку можно посмотреть в** [Информационном письме.](http://www.kipk.ru/files/fck/2/file/1_%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BF%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%BC%D0%BE_1_%D1%82%D1%83%D1%80%D0%BD%D0%B8%D1%80_%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE.pdf)**.**

**МППИ проводятся уже 8 лет и в 2013 году были признаны Министерством образования и науки РФ лучшей практикой по адаптации, закреплению и профессиональному развитию молодых специалистов в сфере образования. Многие участники предыдущих игр отмечают, что подобные мероприятия помогают улучшить свою работу, открыть для себя нестандартные педагогические техники и приемы, а также найти новых единомышленников для реализации образовательных проектов.**

**По итогам мероприятия всем участникам будут вручены сертификаты. Победители турнира будут награждены дипломами.**