**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 квалификацию6. 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.**