



РАЙОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСТОВСКИЙ РАЙОН

ПРИКАЗ

от 09.08.2021

№ 198

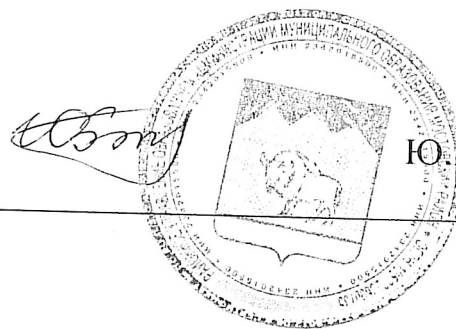
пгт Мостовской

Об утверждении Программы по методическому сопровождению педагогов-наставников муниципального образования Мостовский район

В целях оказания методической помощи молодому педагогу, непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого специалиста, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управления этим процессом и его научно-методическим сопровождением п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Программу по методическому сопровождению педагогов-наставников муниципального образования Мостовский район (приложение 1).
2. Утвердить Дорожную карту поддержки педагогов - наставников муниципального образования Мостовский район (приложение 2).
3. Контроль за выполнением приказа возложить на заместителя начальника районного управления образованием администрации муниципального образования Мостовский район О.В. Братчикову.
4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник районного
управления образованием



Ю.Н. Богинский
Ю.Н. Богинский

Проект подготовлен и внесен:

Заведующий районным
методическим кабинетом

Е.В. Волкова

Е.В. Волкова

Программа поддержки педагогов-наставников муниципального образования Мостовский район

1. Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной системе дополнительного образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение педагогической специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. В современных условиях развития образования возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого педагога. Новые требования предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности

Решению проблем становления профессиональной деятельности педагога способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Роль наставничества в адаптации и профессиональном развитии молодых педагогов трудно переоценить. Преподавание — сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой — одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов. Чрезвычайно важно начать поддержку молодых педагогов уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности. Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы

сократился отток специалистов, нам необходимо удерживать молодых специалистов, это может произойти только в случае реализации качественных наставнических программ

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностноориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения. Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами, оказать поддержку молодым специалистам на уровне образовательного учреждения.

2.Паспорт

2.1. Цель и задачи программы

Цель: создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, формирования и развития его профессиональной компетентности.

Задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в учреждении.
2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
3. Способствовать профессиональному росту молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательного учреждения.

2.3. Принципы наставничества: добровольность, гуманность, соблюдение прав педагогов, ответственность, взаимопонимание.

2.4. Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный.

2 этап - основной (проектировочный). Реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого педагога, моделирование собственной траектории самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный. Определение степени готовности молодого педагога к выполнению своих функциональных обязанностей.

2.5. Формы и методы работы педагогов–наставников с молодыми специалистами:

-консультирование (индивидуальное, групповое);

-активные методы: семинары, практические занятия, взаимопосещение учебных занятий и воспитательных мероприятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы и др.)

Занятия с молодыми педагогами включают рассмотрение вопросов организации образовательной деятельности: разработки программ, осуществления планирования, определения задач, содержания, методических требований учебных занятий, выбора форм, методов, педагогических технологий учебно-воспитательного процесса, учета индивидуальных и возрастных особенностей обучающихся, ведения учебной документации.

2.6. Ожидаемые результаты реализации программы:

- повышение квалификации молодого педагога;
- закрепление и успешная деятельность молодого педагога;
- включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, организационно-методическую, творческую деятельность.

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и др.);
- наличие портфолио у молодого педагога;
- участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, семинарах, методических объединениях и других формах педагогического взаимодействия.
- успешное прохождение процедуры аттестации.

2.7. Срок реализации программы: 3 года.

3. Функциональные обязанности педагогов-наставников.

Успешному наставнику нужно не только обладать обширным набором воспитательных качеств, но также знать, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечными. Ему необходимо выявить, что именно нужно его молодым учителям, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных

обоснованных решений. Что же еще должен сделать наставник для своих подопечных? Обогащать знания молодых специалистов и совершенствовать навыки их преподавания и профессионального развития. Основные принципы наставничества:

- Добровольность;
- Открытость;
- Компетентность;
- Соблюдение норм профессиональной этики.

Наставник - это не надсмотрщик. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным, роль же надзирателя/инспектора будет противоречить воспитательной роли наставника. Наставнику нужно помнить о четырех важных моментах:

4. Взаимосвязь – построение доверительных взаимоотношений с подопечными.

Для того чтобы общение наставника и молодого специалиста было успешным, в отношениях должны присутствовать взаимное уважение, доверие и желание работать ВМЕСТЕ. Наставникам следует общаться с подопечными сквозь призму доброжелательного отношения. Взаимодействие в этом случае станет более продуктивным. Хороший наставник обращает внимание на мысли и чувства подопечных. Добиться наилучших результатов поможет разъяснение, а не осуждение. Хороший наставник уважает конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее. Работа молодого специалиста не может обсуждаться с кем-либо, кроме ситуаций, когда наставник, с разрешения и ведома молодого специалиста, обсуждает его работу с методистами или администрацией школы, ответственными за развитие данного учителя. Наиболее продуктивным будет приглашение этих специалистов после проведенных занятий, чтобы после окончания процесса наставничества был осуществлен плавный переход и продолжение развития молодого специалиста в зоне его ближайшего развития.

5. Формирующее оценивание – объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения.

Наставники собирают и анализируют количественную (цифры, данные, проценты и т.д.) и качественную (эмоции, часто употребляемые слова во время бесед и ответов на вопросы) информацию, чтобы определить компетентность молодого специалиста и зоны его роста. Эта информация не используется для вынесения категоричных оценок. Она нужна для того, чтобы наставник мог принимать взвешенные решения, основанные на информации из разных источников. Наставнику необходимо:

- Сбирать и анализировать информацию о том, что умеют и чего пока не умеют его молодые специалисты.

- Определять методы и стратегии, которые помогут молодым 9 специалистам преодолеть трудности.
- Выяснить, что поможет молодым учителям лучше воспринять, обработать и усвоить информацию, получаемую от наставника (какой подход применить).

6. Коучинг – реализация поэтапного развития и обучения подопечного.

Наставники являются образцом для подражания; они делятся профессиональным опытом, демонстрируют примеры и помогают выработать стратегию. После каждого проведенного урока они вовлекают молодых специалистов в процесс рефлексии посредством вопросов о том, достигнуты ли поставленные задачи, что получилось и не получилось реализовать из запланированного. Главный навык наставника - умение задавать стимулирующие вопросы, которые помогут открыто рассказать о своих ожиданиях, убеждениях и понимании ситуации. Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать подопечному на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов. Хороший наставник научит подопечных принимать собственные осознанные решения, без своего участия (в будущем).

7. Поддержка – помощь подопечному в поиске собственного пути.

Наставники учат подопечных предсказывать возможный ход событий, не бояться принимать взвешенные решения и идти на обоснованные риски, а также предпринимать соответствующие действия. Цель наставника - довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устранить зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя. Чтобы достичь этого, наставникам необходимо:

- с уважением относиться к мыслям и чувствам подопечных;
- давать подопечным возможность принимать решения по сбору и оценке данных для определения своих потребностей и зон роста;
- давать возможность подопечным анализировать свои собственные мысли и действия;
- поощрять желание подопечных прокладывать свой путь к улучшению процесса обучения. Чтобы общение молодого специалиста и наставника было рациональным и эффективным, важно помнить, что наставники и их 10 подопечные – разные люди: каждый со своим характером, амбициями. Например, среди молодых педагогов можно выделить определенные ролевые функции или типы. Такая дифференциация появилась в результате многолетних наблюдений за деятельностью молодых учителей в образовательных учреждениях.

8. Анкета "Как выявить хорошего наставника?"

Успех программы наставничества напрямую зависит от привлечения хороших наставников. Ключевым фактором, который следует учитывать при выборе хорошего наставника, является его умение говорить на одном языке с подопечными, давать объективную оценку, вести воспитательную работу, быть компетентным руководителем. Руководители школ могут использовать анкету, приведенную в приложении 1.1. для подбора потенциальных наставников; учителя-наставники также могут использовать ее, чтобы убедиться, подходят ли они на роль наставника. Кандидат должен получить по меньшей мере 15 положительных отметок, чтобы стать наставником. Рекомендуются, чтобы наставники и закрепленные за ними подопечные преподавали разные предметы. Практика и исследование показывают, что, когда учителя одного предмета начинают анализировать занятие, фокус подсознательно направляется на содержание предметной области (приведенные примеры, вопросы, предположенные факты по содержанию темы и так далее), а не на методику преподавания или эффективность урока в целом. Часто наблюдается ситуация, когда из-за внимания к одной информации из предметной области теряется целостный анализ урока и возникают бессмысленные споры. К тому же наставник, в первую очередь, является проводником ко всем сферам деятельности учителя и может пригласить нужного учителя-предметника на урок.

9. Содержание деятельности педагогов-наставников

Программа деятельности педагогов-наставников предназначена для молодых специалистов, которые только начинают работать, и совершенно не знакомы с профессиональными обязанностями, или педагогов, которые завершили первый или второй год преподавания в школе и сталкиваются со сложностями в проведении занятий по своему предмету или общении с учениками и их родителями.

Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности использования используемых им методов.

10. Технологическая карта этапов деятельности педагогов-наставников

№ п/п	Содержание	Этапы		
		I «адаптационный»	II «проектировочный»	III «рефлексивный»
1	Задачи Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога	Сформировать потребность молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять	

				своим профессиональным развитием
2	Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
3	Средства	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио».	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности.
4	Методы	Репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Информационные (лекции в "Школе молодого педагога" Педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество	Комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)

Ведущий районным
методическим кабинетом



Е.В. Волкова