

Управление образования Администрации Зырянского района

П Р И К А З

с. Зырянское

01.02.2019

№ 70

Об утверждении программы «Организация системы наставничества в Зырянском районе»

В целях обеспечения качественного уровня функционирования системы наставничества в Зырянском районе, формирования эффективных механизмов взаимодействия наставника и молодого специалиста, организованной и целенаправленной работы с молодыми специалистами, создания условий для самореализации, приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективах образовательных организаций.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу «Организация системы наставничества в Зырянском районе» согласно приложению.
2. Руководителям образовательных организаций данный приказ довести до сведения педагогических работников
3. Контроль за исполнением данного приказа возложить на Самойлову А.Л., заместителя руководителя Управления образования Администрации Зырянского района.

Заместитель Главы Зырянского района
по социальной политике - руководитель
Управления образования
Администрации Зырянского района



М.В.Засухина

ПРОГРАММА « Организация системы наставничества в Зырянском районе »

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса занимает организация методической помощи начинающему педагогу. Наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания, помочь молодым учителям в их профессиональном становлении, приобретении практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - начинающий учитель, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Этапы деятельности наставничества.

- Адаптационный. Педагог-наставник определяет ряд обязанностей, полномочий молодого учителя. Также для себя он отмечает недостатки в имеющихся умениях и навыках для составления конкретной программы адаптации.
- Основной. Педагог-наставник реализует программу адаптации молодого педагога, проводит работу по коррекции умений и навыков. Здесь же наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.
- Контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

1	Наименование Программы	Организация системы наставничества в Зырянском районе
2	Цель Программы	Обеспечение качественного уровня функционирования системы наставничества в Зырянском районе, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и молодого специалиста
3	Задачи программы	<p>1. Помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.</p> <p>2. Способствовать закреплению молодых специалистов в</p>

коллективных образовательных организаций.

3. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании

4. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе

4	Сроки реализации Программы	2019-2021 гг.
5	Участники программы	<ul style="list-style-type: none">• Специалисты Управления образования• Куратор проекта• Педагоги-наставники.• Учителя-предметники.• Реализация мероприятий по муниципальному плану работы
6	Мероприятия	<ul style="list-style-type: none">• Реализация мероприятий по индивидуальным планам развития молодого педагога• Мастер-классы педагогов-наставников.• Взаимопосещение уроков.• Работа наставников по разработанному Плану. <ol style="list-style-type: none">1. Профессиональный рост группы наставников.2. Овладение педагогическими технологичми развивающего обучения молодыми педагогами.
7	Ожидаемые конечные результаты Программы	<ol style="list-style-type: none">3. Приобретение опыта работы молодыми педагогами4. Овладение педагогическими технологиями по организации внеклассных мероприятий молодыми педагогами5. Методические рекомендации по данному направлению деятельности.

Программа рассчитана на срок 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

Условия эффективного наставничества:

- Взаимная заинтересованность сторон;
- Административный контроль за процессом наставничества ;
- Подведение промежуточных результатов сотрудничества.

Формы работы с молодыми специалистами:

- Наставничество
- Консультации (индивидуальные, групповые)
- Взаимопосещение уроков, занятий.
- Проведение мастер-классов для молодых педагогов
- Семинары, конференции, фестивали, работа в РМО и школьных МО

Основные направления работы:

- Планирование и организация работы по предмету
- Планирование и организация учебно-воспитательной работы молодого педагога.
Работа с документацией
- Работа по самообразованию
- Контроль и руководство за деятельностью молодого педагога

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

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

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

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.

Квалификация сотрудника	- учитель первой или высшей квалификационной категории - наличие опыта наставничества
Показатели результативности	- стабильно результаты образовательной деятельности

	<ul style="list-style-type: none"> - обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> - глубокое знание преподаваемого предмета - высокий уровень коммуникативной культуры
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> - умение обучать других - умение слушать - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат - командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> - потребность в передаче опыта педагогической деятельности - потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание, способность видеть личность.