



муниципальное казенное учреждение  
**«Центр развития образования»**  
муниципального образования город Новороссийск

---

353900, г. Новороссийск, ул. Революции 1905 г., д. 14  
E-mail: [cro\\_novoros@mail.ru](mailto:cro_novoros@mail.ru) ; тел./факс. (8617) 64-38-48, 64-38-58

# Проект муниципальной программы «НАСТАВНИК»

г. Новороссийск

## Паспорт программы

Наименование программы	НАСТАВНИК
Основание для разработки программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</li> <li>2. Национальный проект «Учитель будущего».</li> <li>3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ “О внесении изменений в профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544нот 5 августа 2016 г. № 422</li> <li>4. Трудовой кодекс РФ.</li> </ol>
Разработчики программы	Тимченко Е.Л., директор МКУ ЦРО, Седова О.А., главный специалист МКУ ЦРО
Исполнители	Муниципальное казённое учреждение «Центр развития образования» муниципального образования город Новороссийск
Цель программы	Создание системы повышения профессиональных компетентностей молодых педагогов школы (молодых специалистов, учителей в возрасте до 35 лет и вновь прибывших педагогических работников после курсовой переподготовки) в современных условиях
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание методической помощи педагогическим работникам в изучении нормативно-правовой базы образовательного процесса.</li> <li>2. Содействие ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации молодых педагогов.</li> <li>3. Установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами.</li> <li>4. Формирование психологической компетентности в соответствии с особенностями ОО и контингента воспитанников.</li> <li>5. Удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании.</li> </ol>
Перечень основных направлений по реализации программы	<p>В рамках реализации программы реализуются следующие тематические направления:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. гражданско-правовое</li> <li>2. методическое</li> <li>3. психологическое</li> <li>4. образовательно-просветительское</li> </ol>
Сроки выполнения программы	3 года 2018-2021 г.г.
Источники финансирования	Муниципальный бюджет
Организация контроля выполнения	МКУ ЦРО осуществляет мониторинг реализации программы

программы	
Ожидаемые результаты реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вовлечение в программу наставничества 100 % молодых педагогов ОО города Новороссийска</li> <li>2. Увеличение количества наставников.</li> <li>3. Рост профессиональных компетенций молодых педагогов</li> </ol>

### **Актуальность разработки программы**

Проблема старения кадров и привлечения молодых специалистов в образовательные учреждения города в настоящее время стоит достаточно остро. Кроме того, остро стоит проблема удержания молодых специалистов, их адаптации в условиях введения новых ФГОС и освоения молодыми учителями новых норм и новых образовательных практик.

В современной школе молодому учителю, имеющему небольшой стаж работы в образовательном учреждении (до 3 лет), работать очень сложно, хотя сама работа для него интересна и привлекательна. Ему сложно вжиться в школьную среду с определенными традициями и стереотипами. Как профессионал, он еще достаточно слаб. У него не хватает опыта, чтобы объективно оценить себя как учителя. Вновь пришедшие молодые педагоги сталкиваются с проблемами адаптации в коллективе, методики проведения занятий, незнания своих прямых должностных обязанностей.

В МКУ ЦРО всегда остаётся актуальным направлением деятельности всесторонняя поддержка, формирование и развитие кадрового потенциала. Данное направление включает работу по совершенствованию мастерства педагогов и формированию у них мотивации на профессиональное развитие: обучение, консультирование, профессиональные конкурсы, приобщение молодых педагогов к традициям центра и поиску инновационных идей.

Практика работы показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности, личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализ и итоги проводимых социально-педагогических исследований показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы дисциплины на уроке, методических аспектов уроков, оформления школьной документации, организации взаимодействия с родителями школьников, классное руководство. Проблемы возникают в связи с тем, что начинающий молодой специалист имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессиональные компетенции в области преподавания. Именно поэтому молодые учителя нуждаются в постоянной методической и психологической помощи. С целью устранения вышеперечисленных сложностей разработана программа «Наставник».

### **1. Цели, задачи программы**

Цель программы:

Создание системы повышения профессиональных компетентностей молодых педагогов школы (молодых специалистов, учителей в возрасте до 35 лет и вновь прибывших педагогических работников после курсовой переподготовки) в современных условиях

Задачи программы:

1. Оказание методической помощи педагогическим работникам в изучении нормативно-правовой базы образовательного процесса.

2. Содействие ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации молодых педагогов.
3. Установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами.
4. Формирование психологической компетентности в соответствии с особенностями ОО и контингента воспитанников.
5. Удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании.

## **2. Основные принципы работы наставника**

**Обязательность** - работа с каждым молодым специалистом вне зависимости от занимаемой должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, с учётом должностных обязанностей, рабочим местом, в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** – мониторинг результатов эффективности молодого специалиста в соответствии с планом мероприятий

### **Педагогические принципы, лежащие в основе реализации программы**

**Принцип научности** предполагает достоверность информации;

**Принцип взаимоуважения** всё общение с педагогом – должно строиться на основе взаимоуважения, равно как и общение педагога с каждым членом коллектива;

**Принцип личностного подхода** - личность каждого педагога является непреложной ценностью

**Принцип ориентации на достижение успеха** (создание ситуации успеха)

**Принцип интерактивного обучения** (методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых педагоги занимают активную позицию в процессе получения знаний).

## **3. Содержание работы**

### **3.1. Организация наставничества.**

Программа, разработанная на основе программно-целевого метода, представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессиональной адаптации молодых педагогов, со стажем работы от 0 года до 3-х лет.

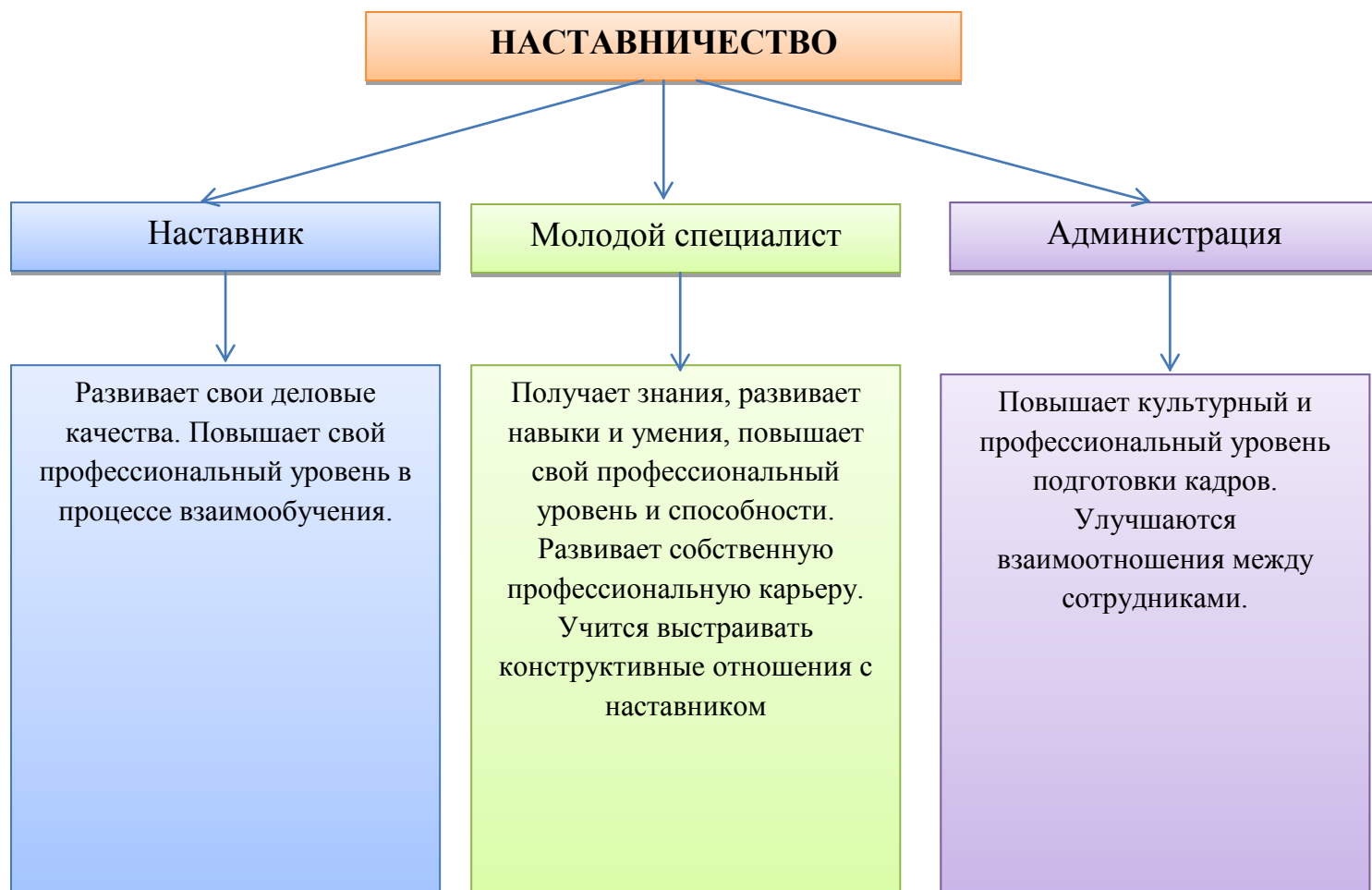
В современных условиях выпускник СУЗа, ВУЗа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Помощь наставника заключается в следующих аспектах помощи:

- ✓ анализ программ;
- ✓ конструирование урока;

- ✓ подбор методического и дидактического оснащения;
- ✓ работа с нормативными документами;
- ✓ соблюдение научной организации труда учителя;
- ✓ корректировка результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: МС (обучаемого), самого наставника и ОУ.



### 3.2. Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности

**Учитель (имеющий педагогический стаж, желательно квалификационную категорию), руководитель ШМО, руководитель ГМО, тьютор – молодой специалист:** создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением, привлечение молодых педагогов в качестве экспертов при организации и проведении творческих конкурсов, Всероссийских предметных олимпиад

**Молодой специалист – молодой специалист:** оказание всесторонней поддержки со стороны коллег.

**Молодой специалист – студент СУЗа, ВУЗа:** популяризация положительного имиджа профессии «Учитель».

### 3.3 Факторы повышения профессионализма молодого специалиста

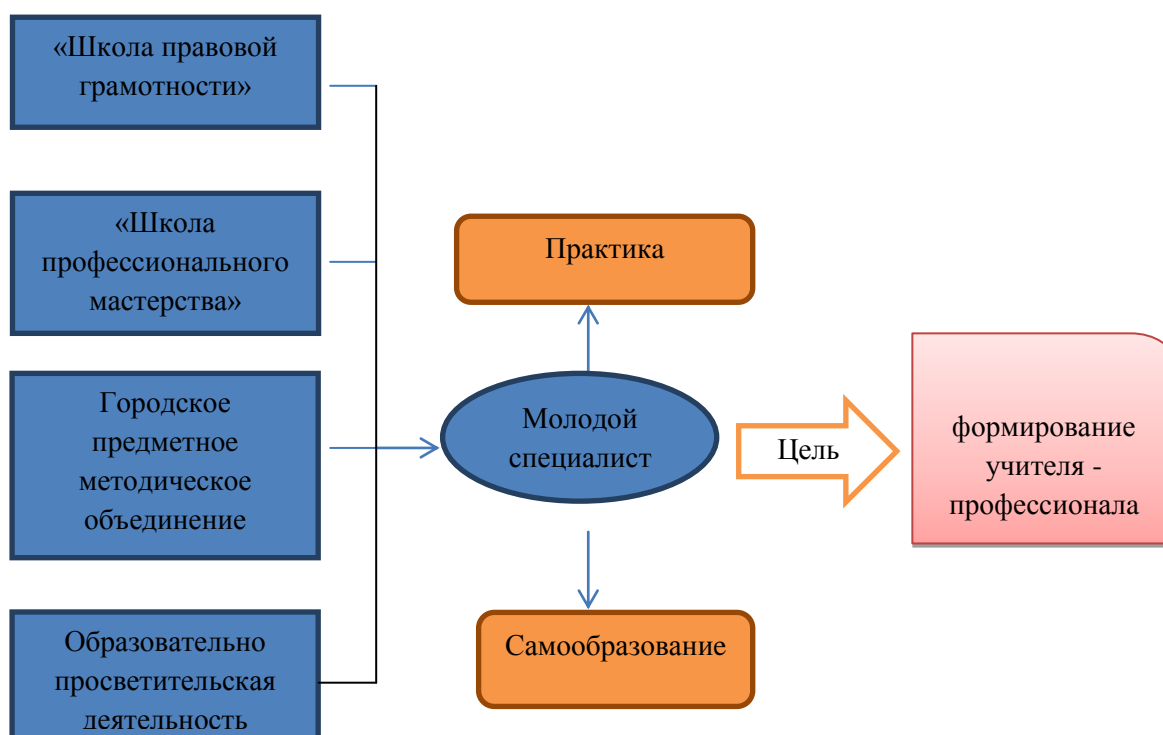
1. Уровень базового образования.
2. Индивидуальные особенности.
3. Уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться);
4. Практический опыт работы с детьми.

### 3.4. Формы и методы работы с молодыми специалистами

- беседы;
- собеседования;
- занятия-тренинги;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- методические бюллетени;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

## 4. План работы с молодыми педагогами

### Модель работы наставника



## ПЛАН РАБОТЫ

Цель: Совершенствование профессионального мастерства и правовой грамотности учителей

Задачи:

- Повысить профессиональную компетентность, осуществляя непрерывное самообразование
- Организовать методическое сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации и к участию в профессиональных конкурсах
- Приобщить молодых педагогов к традиционным мероприятиям МКУ ЦРО, реализуемых в рамках работы «Школа молодого педагога»
- Повысить правовую грамотность молодых педагогов, реализуя план работы «Школа правовой грамотности»
- Повысить качество конкурсных работ учащихся, повышая профессиональную компетентность педагогов

№ п/п	мероприятия	дата время	место	приглашаются	ответственные	Ожидаемый результат
1.	Школа правовой грамотности	Ежемесячно четвёртая пятница месяца	МБОУ СОШ № 10	Молодые педагоги	Седова О.А. Пичугина Т.А.	Ознакомление молодых педагогов с вопросами трудоустройства законодательства
2.	Школа молодого педагога	ежеквартально	МБОУ СОШ № 29	Молодые педагоги	Седова О.А. Фетисова Е.А.	Организация сотрудничества молодых педагогов в профессиональной деятельности
3.	Предметные городские методические объединения	раз в четверть		Молодые педагоги	главные специалисты МКУ ЦРО	Повышение профессиональной компетенции молодых педагогов
4.	Межрайонный слёт молодых педагогов в г. Славянск-на-Кубани	сентябрь	г. Славянск-на-Кубани		Седова О.А. Фетисова Е.Л. Пичугина Т.А.	Организация сотрудничества молодых специалистов в

5.	Профсоюзный форум для молодых педагогов Кубани «ПрофСтарт»	май/сентябрь	г. Геленджик	Молодые педагоги ОО, ДОУ, учреждений ДО со стажем работы от 0 до 5 лет	Седова О.А.	профессиональной деятельности.  Повышение их профессиональных и личностных компетенций.
6.	Краевой «Всекубанский Семёновский слёт»	январь-февраль	г. Краснодар		Седова О.А., Кулакова О.С. - председатель Ассоциации молодых педагогов	
7.	Городской форум молодых педагогов	февраль - март	МБОУ СОШ № 27		Тимченко Е.Л. Седова О.А. Фетисова Е.Л.	
8.	Образовательно-познавательный проект-игра «Педагогическое метро»	март			Тимченко Е.Л. Седова О.А. Фетисова Е.А. Пичугина Т.А.	
9.	Тематическая смена молодого педагога «Экспедиции по историческим и эколого-патриотическим тропам» туристический поход	май - июнь	ОО		Тиченко Е.Л. Седова О.А.	
10.	Участие молодых педагогов в интеллектуальной игре «Что? Где? Когда?»	октябрь, май	г. Краснодар зональное участие		Седова О.А. Пичугина Т.А.	
11.	Участие молодых педагогов в мероприятиях, согласно плану работы МОН КК и РосМолодёж	дополнительно			Седова О.А.	



## 5. Мониторинг реализации программы

Мониторинг реализации программы осуществляется с целью отслеживания степени достижения запланированных результатов.

<b>Направления мониторинга</b>	<b>Показатели мониторинга</b>	<b>Форма проведения</b>
Мониторинг достижения цели и задач программы	Показатели и индикаторы реализации программы	Анализ полученных результатов
Мониторинг результативности участия в мероприятиях	Удовлетворенность участников программы: <ul style="list-style-type: none"><li>• содержанием проводимых семинаров;</li><li>• ресурсами, представленными для сопровождения молодых педагогов по реализации программы;</li><li>• организацией взаимодействия в рамках программы;</li><li>• вовлечение в программу наставничества 100 % молодых педагогов ОО города Новороссийска;</li><li>• увеличение количества наставников;</li><li>• рост профессиональных компетенций молодых педагогов</li></ul>	Тестирование, анкетирование, наблюдение