

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «УСИНСК»**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НАЧАЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №7
ИМЕНИ В.И.ЕФРЕМОВОЙ» Г. УСИНСКА**

Принято
на заседании Педагогического совета
Протокол № 5 от 22.05.2020 г.

Утверждено
приказом директора
МАОУ «НОШ № 7 имени В.И. Ефремовой» г. Усинска
от 25.05.2020 г. № 119

«ШКОЛА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА»
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА



г. Усинск
2020 г.

Оглавление

Паспорт программы	6
Пояснительная записка	7
Цель и задачи Программы.....	9
Планируемые результаты реализации Программы.....	10
Этапы и сроки реализации Программы	10
Содержание Программы	12
Критерии эффективности реализации Программы	22
<i>Приложение № 1</i>	<i>23</i>
<i>Приложение № 2</i>	<i>24</i>
<i>Приложение № 3</i>	<i>26</i>
<i>Приложение № 4</i>	<i>27</i>

Паспорт программы

1.	Полное наименование программы	Программа наставничества «Школа педагогического мастерства» (далее – Программа)
2.	Разработчики программы	Солдаткина Ирина Константиновна, заместитель директора по учебной работе; Бухтиярова Наталья Евгеньевна, учитель начальных классов, руководитель методического объединения учителей; Белецких Юрий Иванович, учитель физической культуры, куратор информационно-коммуникационного направления деятельности школы
3	Цель Программы	Обеспечение условий для успешной адаптации начинающих учителей, формирования профессиональной компетентности молодых специалистов и педагогов, испытывающих трудности в профессиональной деятельности, личностного развития молодого педагога и наставника
4	Задачи Программы	- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательной организации; - ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - содействие в формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности молодых педагогов; - адаптация к профессиональной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя
5	Этапы реализации Программы	1. Подготовительный этап 2. Диагностический (организационный) этап 3. Практический этап 4. Заключительный (контрольно-оценочный) этап
6	Планируемые результаты	- сокращение адаптационного периода педагогов; - сокращение пути профессионального роста от готовности к педагогической деятельности до приобретения основ педагогического мастерства; - решение проблем индивидуальных профессиональных затруднений; - формирование у начинающего педагога индивидуального стиля в профессиональной деятельности; - сформированность у молодого педагога потребности в непрерывном самообразовании; - отсутствие текучки кадров

Пояснительная записка

*«Один совет наставника,
может сэкономить годы ошибок!»*

Деятельность образовательных учреждений сегодня находится в зоне активных изменений и динамического развития, которые должны соответствовать требованиям общества и государства. В этих условиях остро встает проблема компетентности педагогических кадров, особенно молодых. Сегодня Школа ждет молодое пополнение образованных, интеллектуальных, энергичных, заинтересованных, ищущих педагогов, готовых работать по-новому, добиваться высокого качества обучения, содействовать развитию и саморазвитию интеллектуальной, духовно-нравственной личности. Однако получение после окончания ВУЗа диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления. Становление учителя происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии, наверное, поэтому многие молодые педагоги уходят из профессии уже после года – трех лет работы в школе. Как показывают исследования, почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях, связанных с их профессиональной деятельностью, не ощущают в себе потенциала для развития профессиональной компетентности и карьеры.

Придя в школу, молодой педагог попадет в мир неизведанных отношений *учителя-ученика, учителя-учителя, учителя-администрации, учителя-государства*. Множество советов и рекомендаций со стороны старших коллег и администрации, первые неудачи и отчаяния, первые разочарования. Как в потоке событий и информационного бума выстроить свою педагогическую судьбу, правильно сориентироваться в профессиональном развитии, в процессе создания своего педагогического кредо?! Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Хорошо, когда у истоков трудовой биографии начинающий педагог встретит наставника, который подаст ему достойный пример профессионального мастерства. При поддержке опытного коллеги молодые учителя ощущают себя нужными, уважаемыми членами коллектива, они окружены заботой и вниманием.

Наставничество – не инновация для школ, в педагогике такая практика имеет свою богатую историю. Вместе с тем, анализ этого опыта позволяет утверждать, что сегодня деятельность наставника должна быть

направлена не только на непосредственное обучение, передачу накопленного профессионального опыта, но и на максимальное раскрытие потенциала молодого специалиста, повышение его заинтересованности в профессиональном развитии, саморазвитии. Организация наставничества в школе в рамках Программы сопровождения молодых специалистов, педагогов, испытывающих трудности в профессиональной деятельности «Школа педагогического мастерства» (далее – Программа) позволяет создать эффективные условия для целенаправленного формирования профессиональной компетентности молодого специалиста, успешной мотивации начинающих учителей, личностного развития молодого педагога и наставника.

Общая характеристика Программы

Программа сопровождения молодых специалистов, педагогов, испытывающих трудности в профессиональной деятельности «Школа педагогического мастерства» разработана творческой группой педагогов МАОУ «НОШ № 7 имени В.И. Ефремовой» г. Усинска, принята Педагогическим советом и утверждена директором школы. Программа разработана с учетом действующих нормативно-правовых актов в сфере образования. Программа является нормативно-управленческим документом МАОУ «НОШ № 7 имени В.И. Ефремовой» г. Усинска и определяет цель, задачи, содержание и особенности организации сопровождения молодых специалистов, вновь прибывших педагогов и педагогов, испытывающих трудности в профессиональной деятельности.

Реализация Программы обеспечивает функционирование модели наставничества «Школа педагогического мастерства».

Предметом такого наставничества является процесс развития и обогащения профессионального потенциала молодого учителя, повышение уровня его самостоятельности и инициативности посредством сопровождения наставником профессиональной деятельности наставляемого, развитие его готовности к осуществлению самостоятельной деятельности. Данный процесс предполагает поэтапное сопровождение молодого педагога:

1. Подготовительный этап
2. Диагностический (организационный) этап
3. Практический этап
4. Заключительный (контрольно-оценочный) этап

Содержанием Программы предусмотрены разнообразные методические формы работы с молодыми педагогами. Традиционно это индивидуальные формы работы наставника с молодым педагогом (консультирование, посещение уроков с обязательным анализом и самоанализом, совместное проектирование уроков и др.), коллективные и групповые (семинары, педагогические чтения, методические оперативки, участие в работе творческих групп педагогов и др.).

В рамках Программы реализуются три взаимосвязанных проекта, направленных на достижение общей цели:

- Проект по развитию профессиональных компетентностей «Территория будущего»;
- Проект по сопровождению молодого педагога в реализации профессиональных идей, замыслов, собственных проектов в профессиональной деятельности «Территория творчества»;
- Проект по сопровождению молодого педагога в участии различного уровня конкурсных, методических и др. мероприятиях «Формула успеха».

Участие молодых педагогов в реализации названных проектов позволяет им выйти за рамки сотрудничества «наставник – наставляемый», обеспечивает условия саморазвития, самореализации и проявления себя в профессиональном сообществе.

Реализация Программы не требует дополнительных материально-технических затрат, создания каких-либо специальных условий. Реализация Программы является одним из направлений методической системы школы. Главное условие эффективной реализации Программы – желание педагогов-наставников и молодых педагогов сотрудничать и развиваться. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, важным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Цель и задачи Программы

Цель Программы: обеспечение условий для успешной адаптации начинающих учителей, развития профессиональной компетентности молодых специалистов и педагогов, испытывающих трудности в профессиональной деятельности, личностного развития молодого педагога и наставника.

Задачи Программы:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- содействие в формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности молодых педагогов;

- адаптация к профессиональной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя

Планируемые результаты реализации Программы

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- успешная адаптация, самоутверждение в профессиональном сообществе;
- решение проблем индивидуальных профессиональных затруднений;
- формирование основ индивидуального стиля в профессиональной деятельности;
- приобретение основ педагогического мастерства;
- потребность в непрерывном самообразовании;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности;
- установление конструктивных взаимоотношений в коллективе.

Ожидаемые результаты для педагога-наставника:

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

Ожидаемые результаты для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- отсутствие текучки кадров;
- повышение профессионального и культурного уровня педагогических работников;
- положительная динамика качества образовательных результатов учащихся;
- позитивный внутренний и внешний имидж ОО.

Этапы и сроки реализации Программы

В Программу включается каждый новый педагогический работник школы с момента выхода на работу до трех лет работы в ОО. Сроки прохождения практического этапа сопровождения зависят от индивидуальных профессиональных способностей и потребностей педагога.

Этапы реализации Программы

1. Подготовительный этап (1-2 недели)



- 1.1. Знакомство, установление контакта
- 1.2. Заключение формального и психологического соглашения
- 1.3. Подготовка нормативно-правового обеспечения реализации наставничества:
 - Положение о наставничестве МАОУ «НОШ №7 имени В.И. Ефремовой» г. Усинска
 - Приказ о назначении наставников

2. Диагностический (организационный) этап (до 1 месяца)



- 2.1. Диагностика текущего состояния (выявление профессиональных затруднений и потребностей молодого педагога)
- 2.2. Мотивация и целеполагание
- 2.3. Планирование и проектирование индивидуального маршрута профессионального становления

3. Практический этап (от 1 года до 3 лет)



- 3.1. Реализация плана работы с начинающими педагогами
- 3.2. Проведение промежуточной оценки профессиональной деятельности наставляемого
- 3.3. Участие в проектах «Территория будущего», «Формула успеха», «Территория творчества»

4. Заключительный (контрольно-оценочный) этап (до 1 месяца)

- 4.1. Оценка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение готовности молодого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей.
- 4.2. Коррекция деятельности
- 4.3. Определение перспектив, проектирование путей самообразования молодого педагога

Осуществляя сопровождение молодого специалиста, наставник выполняет следующие функции:

- *Мотивирующая функция наставника* состоит, прежде всего, в поддержке начинающего учителя в период адаптации, «вживания» в профессию;
- *Диагностико-коррекционная функция наставника* связана с изучением профессиональных затруднений и потребностей молодого педагога и на этой основе корректировки практической деятельности, исправление допущенных профессиональных ошибок;
- *Методическая функция наставника* заключается в создании банка методического обеспечения профессионального развития начинающего учителя. Методическая функция предусматривает постоянное совместное изучение и обобщение передового педагогического опыта, внедрение в практику инновационных технологий, методик, форм и методов работы. Педагог-наставник привлекает наставляемого к различным видам обучения и помогает молодому педагогу проявить свои профессиональные способности;
- *Аналитическая функция педагога-наставника* связана с необходимостью анализировать результаты профессиональной деятельности наставляемого, выявлять положительные аспекты и недостатки, оценивать результаты образовательной деятельности учащихся.

Выделенные функции наставничества не являются разобщенным и осуществляются педагогом-наставником комплексно.

Содержание Программы

Примерный план мероприятий реализации Программы

№ п/п	Содержание деятельности	Ответственные, участники	Сроки	Планируемый результат
1. Подготовительный этап				
1.1.	Знакомство молодого педагога (вновь прибывшего сотрудника) с педагогическим коллективом, педагогами-наставниками	Заместитель директора, куратор программы	1-я неделя	Установление первых контактов с коллективом, формирование первоначальных представлений об особенностях, традициях, правилах внутреннего распорядка ОО
1.2.	Формирование пар «наставник-наставляемый»	Заместитель директора, куратор программы	2-3-я неделя	Приказ о назначении наставников <i>(приложение 1 Примерная форма приказа)</i>
2. Диагностический (организационный) этап				
2.1.	Совместное проектирование модели сотрудничества	Педагог-наставник, наставляемый	1-2 недели	Установление основных направлений, целей сотрудничества, мотивация пары на сотрудничество
2.2.	Диагностика текущего состояния (выявление профессиональных затруднений и потребностей молодого педагога)	Педагог-наставник, наставляемый		Получение информации о профессиональных затруднениях и потребностях молодого педагога <i>(приложение 2 Материалы для диагностики)</i>
2.3.	Проектирование индивидуального маршрута профессионального	Педагог-наставник, наставляемый		План работы <i>приложение 3 Примерная форма плана)</i>

	становления			
3. Практический этап				
3.1	Реализация плана работы	Педагог-наставник, наставляемый	от 1 года до 3 лет	Выполнение мероприятий плана. Повышение профессиональной компетенции наставляемого, решение проблем, профессиональных затруднений
3.2	Промежуточная оценка профессиональной деятельности	Педагог-наставник, наставляемый	1 раз в год	Получение информации о профессиональных продвижениях и затруднениях
3.3	Корректировка плана работы	Педагог-наставник, наставляемый	По необходимости, на основе результатов промежуточной оценки	План работы
3.4	Участие в реализации проектов Программы	Педагог-наставник, наставляемый, куратор проекта	По плану реализации проекта	Повышение профессиональной компетенции наставляемого, решение проблем, профессиональных затруднений, самоутверждение в профессиональном сообществе, реализация собственных проектов
4. Заключительный (контрольно-оценочный) этап				
4.1.	Анализ и оценка профессиональной деятельности и достижений наставляемого	Педагог-наставник, наставляемый	-	Получение информации о профессиональных продвижениях и затруднениях наставляемого Портфолио педагога
4.2	Проектирование программы самообразования молодого педагога	Педагог-наставник, наставляемый	-	Программа самообразования молодого педагога

Проект по повышению профессиональной компетенции молодых педагогов «Территория будущего»

Аннотация проекта: проект реализуется в рамках Программы. Содержание деятельности в рамках проекта направлено на повышение профессиональной компетентности педагогов. Участниками проекта являются молодые педагоги, педагоги, испытывающие профессиональные затруднения, вновь прибывшие педагоги, педагоги-наставники. Содержание деятельности по реализации формируется с учетом диагностики профессиональных затруднений запросов педагогических работников. Проект включает в себя как традиционные, так и инновационные интерактивные формы работы с кадрами, и отвечает профессиональным запросам всех категорий педагогов ОО: молодым специалистам, молодым учителям, вновь прибывшим учителям, т.е. тем педагогам, которым необходима помощь в развитии профессионального мастерства, повышении уровня профессиональной компетентности, формировании умения справляться с профессиональными трудностями.

Паспорт проекта

Краткое наименование проекта	Проект «Территория будущего»
Предпосылки реализации проекта	Реформация системы образования России в настоящее время очень динамична и предельно затрагивает все его уровни и направления деятельности школы. Наряду с этим повысились требования к качеству предоставляемого образования, а значит и к профессиональной компетенции педагогических работников образовательных организаций. Наибольшие сложности возникают у начинающих учителей. Педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что молодым учителям не хватает педагогического опыта. Анализ школьной действительности и социально-педагогических наблюдений показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Зачастую возникающие у молодого педагога трудности связаны с вопросами методической организации современного урока, организации работы с родителями, осуществлением деятельности классного руководителя. Такие проблемы актуальны и в нашей образовательной организации. Для их разрешения необходимо создать условия для получения педагогами практического опыта, навыков и знания в конкретных профессиональных затруднениях.
Период реализации проекта	сентябрь 2018 г. – май 2020 г.
Цель проекта	Создать условия повышения уровня профессиональной компетентности молодых педагогов и педагогов, которым необходима помощь в развитии профессионального мастерства, формировании умения справляться с профессиональными трудностями.
Задачи проекта	- содействовать формированию мотивации для профессионального роста молодого педагога, способствующие успешной адаптации и вхождению

	<p>в профессиональную деятельность;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявить сильные стороны и точки возможного профессионального роста; - отработать эффективные традиционные и инновационные интерактивные формы работы с определенной категорией педагогов для повышения профессиональной компетентности педагогов; - развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и самосовершенствованию; - формировать умения анализировать и оценивать личные «приращения» педагога при помощи индивидуальной карты приращений.
Результаты проекта	<ul style="list-style-type: none"> - возможность самореализации опытных педагогов, педагогов-наставников, молодых педагогов через участие в семинарах, мастер-классах, открытых уроках - сформированность у молодых педагогов умений самодиагностики, самоанализа профессиональной деятельности (разработана и заполнена у каждого педагога индивидуальная карта приращений профессионального роста); - создана методическая копилка материалов на основе выявленных профессиональных затруднениям; - повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры у 100% молодых или вновь прибывших участников проекта педагогических работников; - достигнут высокий показатель уровня профессиональных компетенций педагогов; - использование молодыми педагогами инновационных форм, методов и технологий в собственной профессиональной деятельности; - создан интернет-ресурс по сопровождению молодых педагогов.
Описание модели функционирования результатов проекта	<p>Практическая ценность проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - каждый педагог мотивирован на повышение уровня профессиональной компетенции, саморазвитие; - наработанный материал доступен для широкого круга педагогической общественности; - созданы условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства педагога; - каждый педагог стимулирован на участие в деятельности профессиональных сообществ; - педагогические работники готовы к использованию эффективных новых форм, методов и средств обучения и воспитания; - повышение качества образовательных результатов учащихся.

Этапы и контрольные точки проекта

№	Наименование этапа	Сроки	Ответственный исполнитель, участники	Контрольная точка (результат)
1	<p>Подготовительный</p> <ul style="list-style-type: none"> - Мониторинг потребностей, профессиональных затруднений молодых педагогов; - Формирование творческой инициативной группы педагогов, готовых представить свой опыт; - Разработка плана; 	Май – август 2018 г.	Бухтиярова Н.Е., руководитель проекта	Разработанный план Сформирована группа педагогов, готовых представить свой опыт

2	<p>Основной:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работа постояннодействующего обучающего семинара (по результатам мониторинга затруднений); - Неделя педагогического мастерства «На урок к мастеру»; - Фестиваль педагогических идей (открытые уроки, мастер-классы, презентация опыта и др.); - Проектирование технологических карт, конспектов уроков с использованием современных образовательных технологий; - Формирование банка эффективного педагогического опыта; - Заполнение индивидуальной карты приращений, промежуточный анализ приращений опыта 	<p>сентябрь 2018 г. - май 2020 г.</p>	<p>Бухтиярова Н.Е., руководитель проекта, творческая группа педагогов ОО, молодые педагоги</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Решение проблем профессиональных затруднений педагогов; - Возможность самореализации и самоутверждения молодых педагогов; - Сформированность мотивации у молодых педагогов и педагогов наставников к саморазвитию и самосовершенствованию в профессиональной деятельности; - Индивидуальная карта приращений профессионального роста (<i>приложение 4</i>)
3	<p>Заключительный (аналитический):</p> <ul style="list-style-type: none"> -совершенствование плана самообразования; -проведение мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогов, их дальнейших возможностей, профессионального роста; -мониторинг реализации проекта; - рефлексия по итогам участия в проекте 	<p>Май 2020 г.</p>	<p>Бухтиярова Н.Е., руководитель проекта, участники проекта</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выявлен положительный опыт школы по созданию условий повышения профессионального мастерства педагогов; - Участниками проекта определены направления самообразования

**Проект по сопровождению молодого педагога в реализации профессиональных идей, замыслов, собственных проектов в профессиональной деятельности
«Территория творчества»**

Аннотация проекта: проект «Территория творчества» направлен на развитие творческого потенциала начинающих педагогов, совершенствование их профессиональной компетенции в вопросах проектирования образовательной среды, создания собственных педагогических продуктов (проектов, методических разработок, программ и т.д.). Основной метод реализации проекта – менторство проектов. На базе школы сформирована группа педагогов (менторов), которые могут оказать сопровождение молодому педагогу в разработке, реализации и воплощении того или иного проекта, замысла, педагогической идеи («Педагоги-менторы» <http://www.нош7.усинск-обп.рф/index.php/uchitelyam/poleznye-ssylki>). Молодой педагог (творческая группа педагогов) имеет возможность обратиться к педагогу-ментору за помощью в сопровождении разработки и реализации собственного педагогического проекта. Чтобы работа с ментором была максимально продуктивной, очень важно понимать, почему вы обращаетесь к конкретному человеку, с какими задачами поможет этот ментор, в чем его сильные стороны, на что вы ориентируетесь при выборе: личность, карьерный путь или определенный кругозор, которого вам не хватает.

Паспорт проекта

Краткое наименование проекта	Проект «Территория творчества»
Предпосылки реализации проекта	<p>Процессы, происходящие в сфере образования, привели к широкому проникновению в образовательную практику проектной деятельности. Обращение к проектированию как способу построения и организации своей деятельности в меняющихся условиях стало характерным для образовательных систем различного уровня, начиная с федерального и заканчивая школьным. Динамичные и подчас весьма серьезные изменения, касающиеся самых разных аспектов образовательного процесса, все чаще ставят учителя перед ситуациями, когда у него не оказывается готовых, отработанных рецептов решения вновь возникающих профессиональных задач. В подобных условиях проектная компетентность, позволяющая эффективно действовать в ситуации неопределенности, приобретает характер одной из ключевых составляющих профессионализма педагога. Успешность проектной деятельности говорит о способности педагога действовать в русле современных изменений в системе образования, умении преобразовывать педагогическую действительность. Педагогический проект следует рассматривать <i>как инструмент планирования и реализации деятельности по решению конкретной педагогической проблемы.</i></p>
Период реализации проекта	сентябрь 2018 г. – май 2020 г.
Цель проекта	Создать условия развития творческого потенциала молодых педагогов, повышения уровня их профессиональной компетентности и готовности преобразовывать педагогическую действительность, решать конкретные педагогические проблемы
Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> - содействовать формированию мотивации для профессионального роста молодого педагога; - обеспечить условия формирования у молодых педагогов умений решать конкретные педагогические проблемы; -развивать потребности у молодого педагога к творчеству, самообразованию и самосовершенствованию; -формировать умения анализировать и оценивать педагогическую действительность и результаты собственной деятельности
Результаты проекта	<ul style="list-style-type: none"> - возможность самореализации опытных педагогов, педагогов-наставников, молодых педагогов через участие в проектной деятельности по решению педагогических проблем, преобразования образовательной деятельности; - сформированность у молодых педагогов способности анализировать, планировать, преобразовывать педагогическую ситуацию; - самоутверждение молодого педагога в профессиональном сообществе.
Описание модели функционирования результатов проекта	<p>Практическая ценность проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> -повышение компетентности педагогических работников, готовности к разработке и реализации авторских проектов; -повышение качества образовательных результатов учащихся

Этапы и контрольные точки проекта

№	Наименование этапа	Сроки	Ответственный исполнитель, участники	Контрольная точка (результат)
1	Подготовительный - мониторинг запросов молодых педагогов в сопровождении собственных педагогических проектов; - формирование рабочих пар: молодой педагог (группа педагогов) - ментор;	Май – август 2018 г.	Солдаткина И.К., руководитель проекта	Приказ о закреплении менторов проектов Разработанный план
2	Основной: - заключение неформального соглашения между ментором и менти; - разработка совместного плана действий по разработке и реализации педагогического проекта (консультации, обучающие семинары, организационные мероприятия, административные вопросы и др.); - реализация мероприятий по плану	сентябрь 2018 г. - май 2020 г.	Солдаткина И.К., руководитель проекта, участники проекта	Разработан педагогический проект
3	Заключительный (аналитический): - представление педагогического проекта педагогической общественности на уровне школы; - внесение корректив, изменений (по необходимости) - рефлексия по итогам участия в проекте <i>В случае положительной оценки представленного проекта, педагог выходит на этап реализации проекта. Ментор продолжает сопровождение молодого педагога до момента представления результатов по реализации проекта.</i>	Май 2020 г.	Солдаткина И.К., руководитель проекта, участники проекта	- Опыт проектной деятельности в решении педагогических проблем; - Самореализация педагогов в творческой деятельности; - Самоутверждение молодого педагога в коллективе

Проект по повышению профессиональной компетенции молодых педагогов «Формула успеха»

Аннотация проекта: проект реализуется в рамках Программы. Данный проект направлен на становление молодого педагога с профессиональной позиции, с позиции развития личности и формирования его индивидуальной траектории. Именно участие молодого педагога в профессиональных конкурсах стимулирует и обеспечивает его профессиональное развитие, дает возможность почувствовать успешность в передаче своего опыта работы, позволяет обеспечить активное становление личностной профессиональной компетентности.

Паспорт проекта

Краткое наименование проекта	«Формула успеха»
Предпосылки реализации проекта	<p>Сегодня система образования предъявляет особые требования к учителю – это должен быть педагог новой формации - самостоятельная творческая личность, владеющая основами профессиональной компетенции, способная выйти за пределы стандартных учебных ситуаций. Это по силам только учителям, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту. У молодого педагога еще нет собственного сложившегося стиля профессиональной деятельности. Это осложняет его работу и профессиональное становление. Подготовка учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям. Прогрессивный педагогический опыт показывает, что подготовка и участие молодого педагога в профессиональных конкурсах делает процесс становления профессионализма начинающих учителей более успешным. Они не только остаются в профессии надолго, но и становятся компетентными за короткий срок, обеспечивая себе карьерный рост. Успешность становления профессионализма молодых педагогов определяется, прежде всего, наработкой собственной траектории профессионального и личностного роста.</p>
Период реализации проекта	сентябрь 2018 г. – май 2020 г.
Цель проекта	Создание условий для максимально быстрого включения молодого педагога в процесс совершенствования и повышения педагогического мастерства через демонстрацию профессиональных достижений с учетом современного уровня развития образования
Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> -провести анкетирование с целью выявления сильных профессиональных сторон молодых учителей; -наметить пути активизации и реализации творческого потенциала молодых педагогов; -способствовать формированию профессионально значимых качеств и умений; -помочь молодому педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и лучшего педагогического опыта, творчески внедрять передовые идеи в образовательный процесс; -стимулировать профессиональное и личностное развития молодых педагогов, содействовать повышению их вклада в достижения результатов работы школы; -формировать и воспитывать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании; -создать условия для индивидуализации профессионального становления
Результаты проекта (количественные, качественные на основе	<p style="text-align: center;">В результате реализации проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> -самоутверждение молодого педагога в своей профессиональной деятельности; -успешная профессиональная адаптация и результативная деятельность

показателей)	молодого педагога; -повышение уровня педагогической компетентности молодого учителя; -молодые педагоги мотивированы на участие в конкурсном движении; -подготовка молодого педагога как состоявшегося учителя, учителя творческого, инициативного, способного самостоятельно принимать решения, профессионала увлеченного предметом, наполненного желанием развивать педагогическую науку личным вкладом, создавать условия для многостороннего гармоничного развития личности школьника; -совершенствование, как педагога-профессионала, педагогов – наставников; -совершенствование системы методической работы школы; -повышение качества образования
Описание модели функционирования результатов проекта	Практическая ценность проекта: -обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога; -предупреждение большого количества возможных ошибок, связанных с профессиональной деятельностью молодого педагога; -формирование педагогически и методически грамотного учителя; -формирование индивидуального стиля творческой деятельности начинающего учителя; -краткосрочное овладение инновационными технологиями и методиками современного образования и внедрение их в практическую деятельность; - позитивное влияние на формирование положительного имиджа ОО

Этапы и контрольные точки проекта

№	Наименование этапа	Сроки	Ответственный исполнитель	Контрольная точка (результат)
1	Подготовительный - изучение способностей молодого педагога, используя анкетирование наблюдение; -изучение мотивации педагогической деятельности; -проведение обследования психологической готовности педагога; - составление индивидуального плана развития профессиональной компетенции педагога; - выбор конкурсных мероприятий; -изучение передового опыта учителей-наставников; -изучение документации профессиональных конкурсов;	сентябрь - декабрь 2018 г.	Солдаткина И. К., Бухтиярова Н.Е. координаторы проекта	Разработанный проект, план реализации проекта
2	Основной -отбор материала для представления; -подготовка конкурсных материалов; -представление опыта на школьном уровне; -представление опыта на муниципальном (республиканском) уровне;	январь 2019 г. – март 2020 г.	Солдаткина И. К., Бухтиярова Н.Е. координаторы проекта	-разработаны технологические карты уроков; -подготовлено описание опыта педагога; -разработаны сценарии мастер-

	-создание портфолио;			классов; -создано портфолио; -пополнена методическая копилка новыми разработками; - сформированность умений презентации опыта
3	Заключительный (аналитический) -проведение мониторинга профессионального опыта педагога; -оценка деятельности молодого педагога;	апрель - май 2020 г.	Солдаткина И. К., Бухтиярова Н.Е. координаторы проекта	Анализ плана реализации проекта

Критерии эффективности реализации Программы

Критерии оценки	Показатели оценки
Успешная адаптация молодых педагогов (вновь прибывших педагогов) в ОО	<ul style="list-style-type: none"> - уровень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в коллективе (<i>Методика «Изучение удовлетворённости педагогов жизнедеятельностью в коллективе и своим положением в нем»</i>); - закрепление молодых педагогов в ОО (<i>информация о движении кадров</i>); - установление конструктивных взаимоотношений в коллективе (<i>наблюдения, анкетирование</i>)
Повышение уровня профессиональной компетентности молодого педагога	<ul style="list-style-type: none"> - готовность педагога самостоятельно выполнять должностные обязанности, решать педагогические проблемы (<i>результаты внутришкольного контроля</i>); - оптимальный уровень качества образовательных результатов учащихся (<i>результаты мониторинга образовательных результатов учащихся</i>); - качество организации образовательной деятельности (<i>результаты внутришкольного контроля</i>); - отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений
Приобретение основ педагогического мастерства	<ul style="list-style-type: none"> - наличие собственных продуктов педагогической деятельности; - участие в методических, конкурсных и др. мероприятиях профессионального сообщества
Сформированность у молодого педагога потребности в непрерывном самообразовании	<ul style="list-style-type: none"> - разработана программа самообразования; - участие в вебинарах, семинарах, в работе методического объединения учителей школы, РМО

Примерная форма приказа по школе о назначении наставников

Управление образования администрации
муниципального образования городского округа «Усинск»
Усинск» кар кытшын муниципальной юкблбн администрацияса
ибзбс велбдбмбн веськбдланн

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Начальная общеобразовательная школа № 7 имени В.И. Ефремовой» г. Усинска
Усинск кар «В.И Ефремова нима 7№-а начальнбй общеобразовательнбй школа» муниципальнбй
автономнбй общеобразовательнбй велбдланн»

ПРИКАЗ

от «__» _____ года

№ __

г. Усинск

**Об организации наставничества
молодых специалистов и педагогов**

В целях оказания помощи молодым специалистам и вновь прибывшим педагогам в их профессиональном становлении, а также профессиональной адаптации, в соответствии с «Положением о наставничестве в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Начальная общеобразовательная школа № 7 имени В.И. Ефремовой» г. Усинска, Программой сопровождения молодых специалистов, педагогов, испытывающих трудности в профессиональной деятельности «Школа педагогического мастерства» (далее – Программа)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить Шалаеву надежду Михайловну, учителя начальных классов наставником Туркиной Юлианы Сергеевны, учителя начальных классов.
2. Шалаевой Н.М.:
 - 2.1. В срок до 15.09.2018 г. разработать и представить на рассмотрение План индивидуального профессионального сопровождения молодого специалиста Туркиной Ю.С.
 - 2.2. Обеспечить сопровождение молодого специалиста в соответствии с планом мероприятий по реализации Программы.
3. Контроль исполнения приказа возложить на Солдаткину И.К., заместителя директора по учебной работе.

Директор школы

Л.Г. Гнатюк

Материалы для оценки профессиональных затруднений молодых педагогов

Анкета молодого специалиста

Для объективной оценки ситуации просим искренне ответить на все вопросы анкеты.
ФИО _____

1. Ваше образование (нужное подчеркнуть):
 - высшее (педагогическое, не педагогическое);
 - среднее специальное (дошкольное, не дошкольное);
 - среднее.
2. Стаж Вашей педагогической деятельности:
 - до 1 года;
 - от 1 года до 2 лет;
 - от 2 по 3 лет.
3. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

4. Что в профессии воспитателя Вы считаете самым главным?

5. Какими личностными качествами, по Вашему мнению, должен обладать воспитатель?

6. Какие чувства (настроение) Вы испытывали в первое время работы в детском саду?
 - радость, удовольствие от работы с детьми;
 - уверенность в своих знаниях, желание работать;
 - тревожность, неуверенность в своих силах;
 - раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
 - повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
 - неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
 - страх в общении с администрацией детского сада, родителями дошкольников;
 - другое _____
7. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?
 - да;
 - нет;
 - частично.
8. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватало в начальный период Вашей педагогической деятельности?

9. В какой помощи Вы нуждаетесь сейчас?

10. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала профессиональной деятельности?
 - да, изменилось в лучшую сторону;
 - да, изменилось в худшую сторону;
 - нет, осталось прежним;

- затрудняюсь ответить.
11. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом (по 10-балльной шкале)?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
очень плохо								отлично	
 12. Какие задачи ставите перед собой в ближайшее время? Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

 13. Что является источником повышения Вашего профессионального уровня?
 - изучение методической литературы, учебных пособий;
 - изучение научно-педагогических журналов;
 - изучение научных статей в сети Интернет;
 - изучение электронных учебников и книг;
 - другое _____
 14. Какими формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (прокомментируйте в порядке выбора):
 - самообразование;
 - семинарам;
 - консультациям;
 - открытым просмотрам;
 - курсам повышения квалификации;
 - индивидуальной помощи со стороны наставника;
 - другое _____
 15. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?
 - признание работы;
 - уважение со стороны коллектива;
 - хорошая заработная плата;
 - хорошие условия работы;
 - возможность самосовершенствоваться;
 - стабильность, надежность организации;
 - творческая деятельность;
 - разнообразие работы;
 - возможность работы с детьми;
 - другое _____
 16. Что Вас привлекает в работе коллектива?
 - новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста;
 - другое _____
 17. Что Вам хотелось бы изменить?

 18. Есть ли у Вас какие-либо предложения, идеи, которые Вы хотели бы реализовать в детском саду?

 19. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?

20. Что Вам больше нравится (подчеркните): размышлять, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, читать художественную литературу, другое _____

21. Чем бы Вы хотели увлечь детей?

22. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

- да;
- скорее да;
- скорее нет;
- нет;
- не знаю.

**Мониторинг
профессиональных затруднений педагога**

1. Мониторинг профессиональных затруднений молодых учителей проводится в целях:

- совершенствования образовательного процесса;
- оказания адресной профессиональной помощи педагогам;
- повышения эффективности методического сопровождения.

2. Способ проведения мониторинга – анкетирование. Анкета «Определение профессиональных затруднений педагога» состоит из трёх блоков:

- создание образовательной среды и использование её возможностей;
- профессиональное развитие;
- организация взаимодействия и общения.

АНКЕТА «Определение профессиональных затруднений педагога».

Уважаемые коллеги!

⊕ Определите степень своих затруднений: поставьте любой знак в соответствующей графе.

Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
	Очень сильная	Сильная	Средняя	Слабая или отсутствует
1	2	3	4	5
<i>Создание образовательной среды и использование её возможностей</i>				
Умение обосновывать выбор учебно-методической литературы				
Составление учебно-тематического плана				
Ведение планов-конспектов				
Умение ставить цели урока				
Умение ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся				
Умение отрабатывать содержание материала занятия соответствии с поставленной целью				
Использование элементов современных педагогических технологий				
Самонализ урока				
Анализ урока коллеги				
Описание своего опыта работы, самонализ деятельности				
Участие в конкурсах, выставках и других воспитательных мероприятиях, предусмотренных образовательной программой				
Осуществление дифференцированного подхода к обучению				
Использование межпредметных связей (интеграция)				
Затруднения в составлении рабочих образовательных программ				
Владение различными методами оценивания				
<i>Профессиональное развитие</i>				
Знание преподаваемого предмета				
Планирование самообразования и повышения педагогического мастерства				
Овладение содержанием новых программ и изучении				

современной литературы				
Умение использовать компьютерные и мультимедийные технологии, цифровые образовательные ресурсы				
Умение квалифицированно работать с различными информационными ресурсами				
Проблемы с выбором методов, формы средств обучения				
Знание образовательных стандартов и реализующих программ				
Профессиональные затруднения при реализации образовательной программы				
Умение осуществлять системно-деятельностный подход в обучении				
Использование опыта творческой деятельности других педагогов				
Необходимость в повышении своего профессионального уровня				
Решительность и уверенность в том, что Вы преодолете трудности при переходе на стандарты нового поколения				
<i>Организация взаимодействия и общения</i>				
Знание возрастных особенностей				
Организация индивидуальной и групповой деятельности обучающихся с учетом возраста детей				
Применение современных способов, методов, приёмов активизации, обучающихся в обучении				
Демонстрация успехов, обучающихся перед родителями, на сайте учреждения				
Умение создания ситуаций успеха в обучении				
Выявление типичных причин неуспеваемости обучающихся в вашем направлении				
Обеспечение разумной дисциплины на занятии				
Учёт психологических особенностей, обучающихся в образовательном процессе				
Организация внеучебной работы				
Работа с неуспевающими обучающимися				
Работа с одаренными детьми				
Диагностика уровня обученности обучающихся				
Организация проектной деятельности обучающихся				
Организация самостоятельной творческой деятельности обучающихся				
Развитие у обучающихся интереса к вашему виду деятельности				
Умение принимать решение в сложных педагогических ситуациях				

**Примерная форма индивидуального
плана профессионального развития молодого педагога**

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Начальная общеобразовательная школа № 7 имени В.И. Ефремовой» г. Усинска
Усинск кар «В.И Ефремова нима 7№-а начальнйй общеобразовательнйй школа»
муниципальнйй автономнйй общеобразовательнйй велоданцйй»

Индивидуальный план профессионального развития

_____,
учителя начальных классов МАОУ «НОШ № 7 имени В.И. Ефремовой» г. Усинска

Период наставничества с _____ по _____

№ п/п	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в ОО			
1.1.			
1.2.			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1			
2.2.			
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях в рамках Программы сопровождения молодых специалистов			
4.1			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях по плану школы			
5.1			
5.2			

