

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕФРЕМОВ
«ЦЕНТР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

ПРИКАЗ

от *02 июля* 2018 г.

№ *51*

Об утверждении программы развития системы наставничества в образовательных учреждениях муниципального образования город Ефремов на период с 01.09.2018 по 01.09.2021

В целях развития педагогического кадрового потенциала в системе образования муниципального образования город Ефремов, создания условий для развития института наставничества

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу развития системы наставничества в образовательных учреждениях муниципального образования город Ефремов на период с 01.09.2018 по 01.09.2021 (далее – Программа) (Приложение 1).

2. Руководителям образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию муниципального образования город Ефремов, обеспечить:

2.1. информирование всех заинтересованных участников образовательного процесса о Программе;

2.2. исполнение мероприятий Программы.

Директор
МКУ «ЦООД»



В.М. Чернышова
В.М. Чернышова

исп.: Савина С.Г.
6-58-81

**Программа развития системы наставничества в образовательных
учреждениях муниципального образования город Ефремов
на период с 01.09.2018 по 01.09.2021**

Наставничество является одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов. Молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому молодому педагогу нужна постоянная методическая помощь наставника. Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить, необходимые для работы, личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Раздел 1. Паспорт Программы.

Наименование программы	Программа развития системы наставничества в образовательных учреждениях муниципального образования город Ефремов.
Цель программы	Совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений для устранения дефицита профессиональных умений и навыков у молодых кадров, формирования и усовершенствования эффективных механизмов управления качеством образования.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Привлечение и закрепление в системе образования молодых специалистов, создание условий для развития системы наставничества, профессионального консультирования, сопровождения и поддержки.2. Повышение статуса педагога, формирование позитивного имиджа учителя.3. Формирование партнерского взаимодействия образовательных организаций, реализующих программу наставничества.4. Выявление и распространение эффективных практик наставничества.
Срок реализации	01.09.2018 – 01.09.2021

Ожидаемые конечные результаты	<p>1. Повышение процента закрепления молодых специалистов в образовательных организациях.</p> <p>2. Увеличение доли молодых специалистов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства, мотивированных к участию в работе профессиональных объединений.</p> <p>3. Развитие системы наставничества.</p>
-------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Раздел 2. Анализ состояния системы наставничества в системе образования МО г. Ефремов

Работа по адаптации молодых педагогов в образовательных организациях, подведомственных комитету по образованию МО город Ефремов, носит системный характер. Главной целью работы с молодыми специалистами является создание условий для их успешной адаптации в образовательном учреждении, развитие профессиональных навыков, формирование готовности к самообразованию и самосовершенствованию. Для достижения данной цели, в рамках работы Клуба «Молодой педагог», были организованы мероприятия, направленные на выявление потенциальных возможностей молодых специалистов; повышение уровня профессионального мастерства с учетом потребностей, затруднений; мотивацию их участия в конкурсах, фестивалях и др.

Ежегодно, в начале учебного года, проводится анкетирование молодых специалистов с целью выявления основных затруднений, возникающих в процессе их адаптации к профессиональной деятельности.

В рамках заседаний Клуба «Молодой педагог» проходят круглые столы, мастер – классы для молодых педагогов, молодые педагоги делятся опытом участия в конкурсах профессионального мастерства и др.

Ежегодно молодые педагоги принимают участие в Фестивале молодых педагогов «Учитель новой школы», региональных конкурсах «Педагогический дебют» и «Учитель года».

Во всех образовательных организациях за каждым молодым педагогом закреплен наставник, работа которого заключается в оказании систематической адресной помощи с учетом потребностей и индивидуальных качеств молодого педагога.

В образовательных организациях, подведомственных комитету по образованию, используются различные модели наставничества:

- 1) традиционная форма наставничества на продолжительной основе;
- 2) ситуативное наставничество;
- 3) целеполагающее наставничество;
- 4) виртуальное наставничество.

В каждой образовательной организации работа наставника с молодым педагогом организована следующим образом:

1) адаптационный этап; наставник проводит диагностику профессиональных затруднений молодого педагога, составляет программу адаптации;

2) основной (проектировочный) этап; наставник реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает ему выработать собственную программу саморазвития и самосовершенствования;

3) контрольно – оценочный этап; наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению профессиональных обязанностей.

План мероприятий по реализации Программы

№ п/п	Основные направления деятельности	Исполнители	Срок	Результат (краткое описание)
1.	Сбор данных о молодых педагогах: количественный и качественный состав (возраст, образование, общий и педагогический стаж, должность, наличие наставника, данные о нем).	МКУ «ЦООД»	Ежегодно (август)	Формирование банка данных о молодых педагогах.
2.	Выявление проблем профессиональной компетентности молодых педагогов.	ОУ	Ежегодно (сентябрь – октябрь)	Диагностика профессиональных компетенций молодых педагогов с целью дальнейшего их формирования с учетом выявленных проблем.
3.	Проведение мониторинга наставнических отношений и сбор обратной связи как от наставника, так и от наставляемого для оценки координации их деятельности.	МКУ «ЦООД», ОУ	Ежегодно (март)	Мониторинг развития компетентности межличностного и профессионального поведения с целью коррекции при выявленных проблемах.
4.	Отчет о проделанной работе наставника.	ОУ	Ежегодно (июнь)	Формирование базы данных лучших практик наставников с молодыми педагогами.
5.	Проведение анкетирования	МКУ «ЦООД»	Ежегодно (сентябрь)	Выявление трудностей

	молодых педагогов.			адаптации молодых педагогов.
6.	Проведение мероприятий: семинаров, мастер – классов и др., направленных на преодоление трудностей в работе наставника	МКУ «ЦООД», ОУ	В течение года	Повышение квалификации в области профессиональных компетенций наставников.
7.	Проведение мероприятий для молодых педагогов	МКУ «ЦООД», ОУ	В течение года	Повышение уровня профессионального мастерства молодых педагогов.