

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО "ЦТТ" Интеграл" г.о. Самара
_____ Г.П. Железников
«04» сентября 2022 г.

Программа принята на заседании методического совета
Протокол № 3 от «4» сентября 2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ» 2022/2023 учебного года

Составитель:
Семенова Г.П., педагог дополнительного образования
МБУ ДО ЦТТ «Интеграл» г.о. Самара
Срок реализации: 1 год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Современному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к осмысленному включению в инновационные процессы.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий формирование профессиональных компетенций и профессионально значимых качеств личности педагога. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Профессиональная помощь необходима не только молодым, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение, педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с нужной документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повышая тем самым их профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Цель и задачи программы наставничества

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов МБУ ДО «ЦТТ «Интеграл» г.о. Самара.

Задачи:

- Адаптация вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим учреждения через освоение его требований и традиций с целью закрепления их в образовательной организации;
- Выявление склонностей, потребностей, возможностей и трудностей в работе наставляемых педагогов;
- Планирование системы мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования профессиональных ценностей у молодых педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых;
- Отслеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога;
- Оценка результатов программы и ее эффективности.

Срок реализации программы

Программа наставничества реализуется в течение учебного года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основная форма наставничества в рамках данной программы - «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество.

Наставляемые работают с наставниками «по ситуации», если у наставляемого возникнут личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставляемый: Карпилянский Артем Андреевич, молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействия с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для молодого специалиста: куратор программы Семенова Галина Петровна, опытный педагог.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками - «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и воспитательных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать куратору наставничества о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его педагогическую деятельность и функциональные обязанности согласно занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической работы;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и куратором.

Формы и методы работы с молодыми специалистами:

Беседы, собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, открытые уроки, воспитательные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого будет наставник.

Оценка будет происходить в качестве **текущего и итогового контроля**.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данной образовательной организации;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План работы педагога-наставника Семеновой Галины Петровны с молодым специалистом Карпилянским Артемом Андреевичем на 2022-2023 учебный год

Цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях образовательной организации.

Задачи:

- определить уровень профессиональной подготовки молодого специалиста;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе, навыков применения различных средств, форм, методов обучения и воспитания, общения с учащимися и их родителями;
- развивать у молодого педагога потребность к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
6. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
7. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в условиях учреждения;
- активизации практических навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий.

**Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности**

<i>Содержание мероприятий</i>			<i>Контроль</i>
<i>Образовательная деятельность</i>	<i>Воспитательная работа</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	
Сентябрь			
<p>1.Изучение рабочих документов ПДО, образовательных программ, основ календарно-тематического планирования.</p> <p>2. Оказание помощи в разработке поурочных планов-конспектов занятий.</p> <p>3. Практикум "Цель урока и его конечный результат".</p> <p>4.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p>Разработка индивидуального плана работы педагога по самообразованию.</p> <p>Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы;</p> <p>Знакомство с опытом работы по самообразованию других педагогов.</p>	<p>1.Изучение плана воспитательной работы объединения.</p> <p>2. Консультации по вопросу возрастных особенностей учащихся.</p>	<p>1.Изучение нормативно – правовой базы (календарный учебный график, учебный план, документы ПДО строгой отчетности).</p> <p>2. Практическое занятие «Ведение документации ПДО»</p>	<p>Контроль ведения журнала, контроль качества составления планов-конспектов занятий.</p>
Октябрь			
<p>1.Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.</p> <p>2.Совместная разработка планов-конспектов уроков</p> <p>3.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p>	<p>Занятия: «Методика проведения урока и воспитательного мероприятия», «Основные требования к образовательному процессу».</p>	<p>1.Изучение планов-конспектов проведения занятий.</p> <p>2.Практические занятия: «Выполнение единых требований к проведению занятий», «Типы и формы уроков».</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов. Посещение уроков. Контроль ведения документации ПДО.</p>
Ноябрь			
<p>1.Занятие: «Современный урок и его организация. Использование на уроке современных педагогических технологий».</p> <p>2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с нормативными требованиями.</p>	<p>Практикум: «Совместная разработка воспитательного мероприятия».</p>	<p>1.Практикум: «Составление отчетной документации ПДО»</p> <p>2.Изучение «Положения о текущем и итоговом контроле».</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов-конспектов, посещение занятий, воспитательных мероприятий.</p>
Декабрь			

1.Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности».	1.Тренинг: «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций».	1.Составление аналитических справок.	Проверка выполнения образовательной программы. Контроль ведения документации ПДО.
Январь			
1.Беседа «Инновационные технологии в обучении. Технологии практико- ориентированного подхода в обучении».	Практикум «Анализ стилей педагогического общения».	Основы самообразования педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Контроль качества составления поурочных планов- конспектов, технологических карт занятий.
Февраль			
1. Практикум: «Методы активизации познавательной деятельности учащихся».	1.Индивидуальные беседы с родителями. Дискуссия «Трудная ситуация на занятии».	1. Изучение нормативных документов ФГОС.	Посещение занятий. Контроль ведения документации ПДО.
Март			
1. Организация индивидуальной работы с учащимися на занятиях.	2. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии», «Анализ различных стилей педагогического общения».	1.Изучение нормативных документов по формированию профессионального портфолио.	Посещение уроков. Контроль ведения документации ПДО. Контроль формирования портфолио.
Апрель			
1. Составление и разработка технологических карт к урокам.	Практикум: «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Составление итоговых тестов для проверки результативности образовательной деятельности.	Посещение уроков. Контроль ведения документации ПДО.
Май			
1.Подведение итогов работы за год. 2. Выступление молодого специалиста на тематическом педсовете. Организация проверки результатов образовательной деятельности детского объединения. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.	1.Оказание помощи в составлении годового отчета о работе ПДО.	1. Отчет о результатах наставнической работы. Оформление и заполнение отчетной документации.	Собеседование по итогам года (результаты, качество, выполнение программы)

