

муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
Каменский районный Дом детского творчества
Ростовской области

Согласовано
на заседании педагогического
Совета ДДТ

Протокол № 1 от «31» 08 2022г



**Программа целевой модели наставничества
«Школа наставничества»**

Срок реализации — 3 года

рп. Глубокий
2022 год

Пояснительная записка

К сожалению, в современных условиях профессионального образования недостаточное внимание уделяется практико - ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускник вуза, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Педагогическое наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами или специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении дополнительного образования или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

Также наставничество необходимо и для опытных педагогических работников, проработавших много лет в школе, и решивших стать педагогами дополнительного образования.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого сотрудника необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Цель программы: обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога; создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Планируемые результаты Программы:

- 1) подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося педагога дополнительного образования;
- 2) совершенствование системы методической работы;
- 3) повышение качества дополнительного образования;
- 4) повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно – воспитательного процесса.

Индикативные показатели Программы:

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных занятий;
- умение работать с группой на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- умение проектировать воспитательную систему;
- умение индивидуально работать с детьми;
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- становление молодого педагога как педагога-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры педагога;

1. Организация работы по программе:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану.

Основные направления работы по реализации Программы

1. Составление планов работы с молодыми специалистами. План работы включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению занятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого педагога.

С первых дней работы молодого педагога проводится анкетирование- своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по разработке и реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ (далее — ДООП), конструирования учебного занятия, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда педагога, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в МБОУ ДО Каменском районном ДДТ,

предоставляя ему методическую, педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя разработку ДООП, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения учебной документации, заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой педагог.

Работа по Программе «Школа наставничества» — составная часть методической службы.

2. Этапы реализации Программы:

- 1 этап — диагностический
- 2 этап — самостоятельный творческий поиск
- 3 этап — оценочно-рефлексивный

I этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения педагога - залог творчества и успеха обучающихся»

Мероприятия	Сроки
Знакомство с педагогом, выявление затруднений, ознакомление со структурой МБОУ ДО Каменского районного ДДТ и локальными актами	сентябрь
Консультации по ведению документации, составлению дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, помощь в составлении календарно-тематического планирования, плана воспитательной работы	сентябрь
Структура занятия педагога дополнительного образования, методические требования к учебным занятиям	октябрь
Консультации по видам контроля, оцениванию знаний, умений, навыков учащихся	ноябрь
Организация работы с родителями учащихся: формы работы, организация родительских собраний. Консультации по составлению плана работы с родителями учащихся	декабрь
Участие творческого объединения в конкурсах, фестивалях различного уровня	январь
Перспективы профессионального роста	февраль
Использование информационных технологий в дополнительном образовании	март
Структура портфолио педагога	апрель
Педагогическая отчётность по итогам учебного года. Выявление педагогических проблем	май
Подведение итогов адаптации молодого специалиста, составление отчета по итогам работы специалиста и наставничества с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста	май
Рекомендации в изучении методической литературы, знакомство с опытом работы коллег и наставника.	в течение года
Консультации по возникающим вопросам	в течение года

Посещение занятий, анализ	в течение года
Оказание помощи в ведении документации педагога дополнительного заполнения.	в течение года

II этап (2 год работы)

Тема: «Самостоятельный творческий поиск»

Мероприятия	Сроки
Анализ изменений в нормативно-правовых, локальных актах, ДООП, других документах к началу учебного года.	сентябрь
Ознакомление с воспитательными проектами лучших педагогов учреждения. Моделирование воспитательной системы творческого коллектива (диагностическое исследование целей, проектирование целей, деятельность творческого коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы).	сентябрь
Методика целеполагания. Основы самоанализа занятия. Программа самонаблюдения и самооценивания занятия. Самоанализ по качеству цели и задач учебного занятия. Образцы самоанализа занятия. Памятка для проведения самоанализа учебного занятия.	октябрь
Анализ учебного занятия. Памятки для проведения анализа учебного занятия. Советы молодому педагогу по подготовке занятия. Совместный анализ учебного занятия педагогом и наставником.	ноябрь
Организация работы с родителями учащихся: формы работы, организация родительских собраний. Консультации по составлению плана работы с родителями учащихся	декабрь
Участие творческого объединения в конкурсах, фестивалях различного уровня	январь
Динамика профессионального роста. Подготовка к открытому занятию.	февраль
Динамика профессионального роста. Проведение открытого занятия.	март
Работа над портфолио педагога, пополнение материала.	апрель
Динамика профессионального роста. Выступления-презентации на педсовете.	май
Составление отчета по итогам работы специалиста и наставничества с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста	май
Рекомендации в изучении методической литературы, знакомство с опытом работы коллег и наставника.	в течение года
Консультации по возникающим вопросам	в течение года
Посещение занятий, анализ	в течение года
Оказание помощи в ведении документации педагога дополнительного заполнения.	в течение года

III этап (3 год работы)
Тема «Выбор индивидуальной линии»

Мероприятия	Сроки
Анализ изменений в нормативно-правовых, локальных актах, ДООП, других документах к началу учебного года. Ведение документации.	сентябрь
Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Требования квалификации педагогических работников. Портфолио аттестуемого	октябрь
Система нестандартных учебных занятий. Информационные технологии в учебной деятельности.	ноябрь
Система работы с одаренными детьми. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми.	декабрь
Участие творческого объединения в конкурсах, фестивалях различного уровня	январь
Динамика профессионального роста. Проведение воспитательного мероприятия.	февраль
Динамика профессионального роста. Проведение открытого занятия.	март
Работа над портфолио педагога, пополнение материала.	апрель
Подведение итогов работы «Школы наставничества»: - Портфолио молодого педагога. Тесты- матрицы «Влияние стимулов на деятельность педагога», «Портрет педагога глазами коллег и обучающихся», «Модель значимых качеств педагога», «Формальные критерии успешности педагога». - Анализ карьерных перспектив молодого педагога.	май
Рекомендации в изучении методической литературы, знакомство с опытом работы коллег и наставника.	в течение года
Консультации по возникающим вопросам	в течение года
Посещение занятий, анализ	в течение года
Оказание помощи в ведении документации педагога дополнительного заполнения.	в течение года