Моргачева Галина Владимировна

МБОУ ДО Чертковский ДДТ

Методист

**Программа по наставничеству "Школа молодого педагога"**

**Содержание**

1. Пояснительная записка

2.Цель и задачи Программы

3.Формы и методы работы

4.Принципы реализации Программы

5.Основные направления Программы

6.Механизм реализации Программы

7.Содержание Программы

8.Перспективно- тематический план педагога-наставника по педагогическому просвещению молодого педагога

9.Оценка деятельности молодого специалиста

10.Условия эффективности работы

11. Прогнозируемые результаты реализации Программы

12.Материально-техническое обеспечение Программы

13.Методическое обеспечение

14.Информационное обеспечение

15.Перспективы распространения Программы

**1.Пояснительная записка**

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере дополнительного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Педагоги, которые в первый год работы не получили поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, от столкновения с реальностью они нередко испытывают настоящий шок. Молодой педагог боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учащимися, их родителями, опасается критики опытных коллег, постоянно волнуется, боясь что-нибудь не успеть, забыть, упустить. Зачастую ситуативная тревожность перерастает в постоянную, страх и неудовлетворенность становятся привычными и педагог уходит из профессии.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

• новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

• различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

• необходимое взаимодействие с семьей требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Начиная свою работу в ДДТ, педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик воспитания.

Для эффективной организации воспитательно - образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении учащихся невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества «Школа молодого педагога» поможет становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

• вхождение в профессиональное образовательное пространство;

• профессиональное самоопределение;

• творческая самореализация;

• вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;

• самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

*Нормативно-правовая база программы:*

• Федеральный закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

• Приказ Минпросвещения России от 9 ноября 2018 г. № 196 г. Москва «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;

• Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»;

• Конвенция ООН о правах ребёнка;

• Постановление от 04.07.2014 № 41 «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей»;

• Устав учреждения; локальные акты ДДТ.

*Наставничество*– универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Цель и задачи Программы:**

**Цель:** повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

**Задачи:**

• оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики;

• создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника;

• оказание помощи молодому педагогу во внедрении современных технологий в образовательный процесс;

• способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;

• оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

• формирование и воспитание у молодого специалиста потребности в непрерывном самообразовании.

**Формы и методы работы:**

• диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;

беседы;

• индивидуальная работа с опытными педагогами;

• анализ собственной деятельности;

• индивидуальные и групповые консультации;

• педсоветы и семинары;

• открытые занятия, взаимные посещения занятий;

• тренинги по совершенствованию профессиональных умений;

• самообразование, изучение методической литературы;

• анкетирование и опросы.

**Принципы реализации Программы**

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

• *принцип сотрудничества и диалога* позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;

*• принцип системности* - непрерывности образования, накопления опыта;

• *принцип многоуровневой дифференциации* - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

**Основные направления Программы:**

• Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

• Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

• Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

• Разработка и обсуждение планирования.

• Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.

**Механизм реализации Программы**

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

• уровень базового образования, теоретическая подготовленность,

индивидуальные особенности педагога;

• уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);

• наличие практического опыта работы с детьми.

Реализация программы рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками и молодыми (вновь принятыми педагогами). Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализации программы и за работой наставников.

Руководитель организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам ДДТ. На заседании педагогического совета ДДТ рассматриваются и утверждаются приказом директора кандидатуры наставников. Создаются необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий и мероприятий, проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т. е результаты реализации программы «Школа молодого педагога», представляются на итоговом педагогическом совете.

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

**I этап.** *Теоретико-методологический, проектировочный* (1 уч. год)

Задача этапа: адаптации начинающих педагогов в учреждении.

Содержание этапа:

• Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

• Закрепление молодых специалистов за педагогами - стажёрами.

• Разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

• Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.

• Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

• Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

**II этап.** *Деятельностно-технологический* (1 уч. год)

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа: Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

• Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

• Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

• Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других.

• Организация семинаров, мастер-классов, постоянно действующих проблемных курсов для повышения профессионального мастерства молодого специалиста.

• Посещение открытых занятий и мероприятий с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

• Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

• Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.

• Самообразование молодых специалистов.

**III этап.** *Контрольно-оценочный этап, внедренческий* (1 уч. год)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности деятельности молодого специалиста.

Содержание этапа:

• осуществление проблемного анализа по результатам мониторинга, контрольно-оценочных процедур педагога;

• разработка рекомендаций по обновлению образовательных программ каждого педагога;

• изучение и обобщение опыта работы по Программе, отслеживание результатов;

• внедрение инноваций в структуру и организацию образовательного процесса;

• показ молодыми специалистами открытых мероприятий: в образовательном учреждении, на муниципальном уровне;

• подготовка и реализация молодым педагогом самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ;

• формирование банка информации об опыте внедрения программы профессионального становления молодого специалиста;

• анализ результатов работы на педагогическом совете;

• ежегодное подведение итогов работы.

**Содержание Программы**

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования (далее - МБОУДО) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Наставником может являться опытный педагогический работник (педагог), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В ДДТ разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

**Перспективно - тематический план педагога-наставника по педагогическому просвещению молодого педагога**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Месяц** | **Содержание работы** | **Формы и методы работы** |
| Сентябрь | Диагностика проблем педагога | Анкетирование. Консультация и ответы на интересующие вопросы. |
|  | Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения. | Изучение документов:  • Закон об образовании;  • Конвенция о правах ребенка;  • Устав ДДТ;  • Типовое положение о ДДТ. |
|  | Инструкции, используемые в работе педагога. | Познакомить с различными инструкциями ДДТ, помочь осознать серьезность их исполнения. |
|  | Изучение мотивации педагогической деятельности. | Диагностическое исследование. Методические рекомендации. |
|  | Помощь в   планировании образовательного  процесса в ДДТ. | Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы |
|  | Мониторинг детского развития. | Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала. |
|  | Портфолио молодого специалиста | Создание портфолио. Методические рекомендации. |
| Октябрь | Адаптация в педагогическом коллективе. | Наблюдение занятий и воспитательных мероприятий.  Назначение наставника. |
|  | Создание пар «Молодой учитель-наставник» | Методические рекомендации |
|  | Составление плана и конспектов занятий | Методические рекомендации по составлению плана занятий (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход). |
| Ноябрь | Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности учащихся. | Методические рекомендации. |
|  | Методика проведения  праздников в ДДТ. | Участие в подготовке к празднику «День матери», выставке, просмотр мероприятия, обсуждение положительных моментов, неудач. |
|  | Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья | Методические рекомендации по организации физкультурных - оздоровительных мероприятий (физкультминутки, спортивные соревнования, совместные мероприятия с родителями), подбор литературы. |
|  | Открытое занятие и анализ непосредственно - образовательной деятельности в детских объединениях. Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного и младшего школьного возраста. | Анализ работы. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности. |
|  | Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения. | Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника. |
| Декабрь | Формы взимодействия с семьей: консультации, досуги, дни  открытых дверей | Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями. |
|  | Организация и методика проведения новогоднего праздника в ДДТ. | Консультация и помощь при разработке сценария, оформлении зала. Участие в подготовке к новогоднему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение. |
|  | Диагностика учебных достижений учащихся молодого педагога. | Наблюдение занятий и воспитательных мероприятий. Методические рекомендации. |
| Январь | Беседы с молодыми педагогами по результатам полугодия. | Анализ работы. Изучение качества знаний, умений и навыков учащихся молодого специалиста. |
|  | Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста | Взаимодействие педагога с другими педагогами в процессе образовательной деятельности. Помощь и контроль в заполнении текущей документации |
|  | Знакомство со здоровье сберегающими технологиями. | Обсуждение темы, составление плана, помощь  в подготовке  и проведении мероприятий. |
|  | Повышение профессионального мастерства | Участие в работе педсовета, советы по подготовке материалов к педсовету. |
| Февраль | Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДДТ | Методические рекомендации и советы. |
|  | Повышение профессионального мастерства: взаимопосещение занятий. | Участие молодого педагога в анализе занятий, тематических выставок учащихся ДДТ  Методические рекомендации |
|  | Организация индивидуальных занятий с высокомотивированными на учёбу учащимися. | Методические рекомендации по созданию индивидуальных планов |
|  | Привлечение родителей к мероприятиям в ДДТ. | Организация праздника ко Дню Защитника Отечества. Помощь в организации мероприятия, проведении. Последующее обсуждение положительных моментов, неудач. |
| Март | Использование  различных технологий в образовательной деятельности детей. | Консультация, советы по   целесообразности их использования. |
|  | Взаимопосещение занятий | Участие молодого педагога в анализе занятий, тематических выставок |
|  | Проектная  деятельность учащихся. | Совместное планирование  проекта, помощь в его осуществлении. |
| Апрель | Информирование родителей о  жизни детей   в ДДТ. | Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления. |
|  | Использование схем, мнимо таблиц,  моделей  в работе с детьми. | Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом. |
|  | Оформление  и ведение  документации в  детском объединении. | Проверить  ведение  документации  молодым специалистом, обсудить, дать рекомендации. |
| Май | Пополнение портфолио | Использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений. |
|  | Беседы с молодыми педагогами по результатам деятельности | Изучение качества знаний, умений и навыков молодого специалиста |
|  | Подготовка к летней - оздоровительной  компании. | Консультация, методические рекомендации, совместное обсуждение. |
|  | Изучение отзывов детей и их родителей | Совместное обсуждение. Методические рекомендации |
|  | Подведение итогов, анализ работы. | Анализ проделанной работы, пожелания на будущее. |

**Оценка деятельности молодого специалиста**

Главным инструментарием для оценки деятельности молодого специалиста является мониторинг.

В мониторинговом исследовании используются разные способы и каналы получения информации для оценивания и диагностики педагогической деятельности молодого специалиста, в т. ч.:

• анализ статистических данных;

• анкетирование;

• анализ документов.

Сбор, систематизацию и обобщение информации, написание анализа педагогической деятельности молодого специалиста осуществляют временные рабочие группы, сформированные из числа представителей управленческого звена ДДТ, членов педагогического коллектива, руководителей методических объединений.

**Условия эффективности работы:**

• взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;

• системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;

• сочетание теоретических и практических форм;

• оценка результатов работы (диагностика развития учащихся);

• своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

**Прогнозируемые результаты реализации Программы:**

• Адаптации начинающих педагогов в учреждении.

• Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.

• Качественное изменение отношений в коллективе.

• Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

• Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий

• Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

• Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

• Достижение высокого уровня готовности молодого специалиста к исследовательской и инновационной деятельности, участию в профессиональных конкурсах.

**Материально-техническое обеспечение Программы:**

• помещение с соответствующим освещением, оснащенное в достаточном количестве специальным оборудованием и инвентарем;

• столы, стулья;

• шкафы для методического пособия и дидактической литературы

*Технические средства обучения:*

• ноутбуки;

• компьютеры;

• музыкальный центр;

• лазерный принтер;

• интерактивная доска;

• мультимедийное оборудование.

**Методическое обеспечение:**

• библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;

• копилка педагогического опыта коллектива;

• медиатека;

• дидактический материал;

• библиотека учебно-методической литературы.

**Информационное обеспечение:**

• подключена сеть Интернет;

• ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДДТ.

**Перспективы распространения Программы**

Разработка Программы, ее апробация имеет большое значение, т. к. ее использование позволяет:

• формировать и изменять систему оценивания достижений молодого педагога в соответствии с принятыми в ДДТ нормативными документами;

• формировать рейтинг молодого специалиста в любой период его деятельности.

Результаты, полученные в ходе реализации данной программы, будут являться импульсом для развития и самосовершенствования молодого педагога. Они могут быть успешно использованы: при аттестации молодого специалиста; выдвижении педагога на премии и другие виды поощрений; организации индивидуальной работы с молодым педагогом.