

Пояснительная записка

Одной из актуальных проблем современного учреждения образования является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в учреждение дополнительного образования, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, избирают иной профессиональный путь.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Данная программа призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

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 сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей самопознания и саморазвития.

Программа разработана на основе действующих нормативно правовых актов МБУ ДО ДДТ; программы наставничества в рамках целевой модели наставничества; в соответствии с планом научно-методической работы; с рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности; планом воспитательной работы.

Цель программы - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества МБУ ДО ДДТ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии

Задачи программы наставничества молодого специалиста:

- содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного

профессионального развития и методической поддержки педагогических работников;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;

- Повышать профессиональный уровень молодого педагога с учетом потребностей, затруднений, достижений;

- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога;

- Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;

- Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня;

- Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций;

Персонализированная программа наставничества МБУ ДО ДДТ является частью системы адаптации и обучения молодых сотрудников ОО, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда, а также оказать практическую помощь в организации системы наставничества педагогов МБУ ДО ДДТ.

Срок реализации Программы

Программа наставничества определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации 1 год. Программа продлевается на срок действия нормативных документов через ежегодный план («дорожную карту») реализации Программы с учетом анализа деятельности участников Программы, их достижений.

Основными принципами системы наставничества педагогических работников МБУ ДО ДДТ являются:

1. *принцип научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2. *принцип системности и стратегической целостности* – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы

образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3. *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5. *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6. *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7. *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8. *принцип индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9. *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

10. *принцип непрерывности* - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Формы и методы работы с молодым педагогом:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Содержание деятельности:

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Диагностика затруднений наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.2. Посещение занятий наставляемого и организация взаимопосещения. |
|---|

3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям и итогам года).
4. Помощь наставляемому в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение наставляемого к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

• **Этапы реализации Программы наставничества**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную траекторию самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

- 1) успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- 2) повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- 3) совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся
- 4) использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
- 5) своевременное и качественное заполнение документации;

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются: - повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

План профессионального роста

Направления работы	Сроки достижения	Мероприятия	Цель
Введение в педагогическую деятельность	2024-2025	<p>Ознакомление с содержанием образовательной деятельности (консультации, семинар-практикум, педсовет, МО, вебинары);</p> <p>Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня в соответствии с требованиями проф. стандарта.</p> <p>Консультации у руководителя ШМО, встречи с наставником.</p>	Изучить, освоить информационное сопровождение образовательного процесса.

<p>Совершенствование методологического мастерства</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>Посещение семинаров, открытых занятий.</p> <p>Участие в методических днях и неделях.</p> <p>Совместная разработка технологической карты урока с наставником.</p> <p>Осмысление методологических аспектов проведения и результатов комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования.</p> <p>Организация и участие в различных мероприятиях.</p>	<p>Повышение профессионального мастерства.</p>
<p>Изучение методической литературы</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>Каталог педагогических идей.</p> <p>Полезные ссылки.</p> <p>Диссеминация педагогического опыта.</p>	<p>Анализ научных статей.</p> <p>Составление копилки педагогических идей.</p>
<p>Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах и вебинарах</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>Участие в курсах повышения квалификации Методического совещания по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.</p> <p>Семинар по теме: «Цифровой</p>	<p>Повышение профессионального мастерства.</p>

		образовательный контент «educont.ru» Всероссийский форум «Формула успеха: преодоление трудностей в обучении у детей	
Участие в профессиональных конкурсах	В течение года	«Наставническая пара»	Диссеминация педагогического опыта.
Повышение качества образования	В течении всего периода	Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов учащихся. Своевременно учитывать недочеты в работе и устранять пробелы в знаниях учащихся. Формирование учебного портфолио. Более тесно контактировать с родителями (законными представителями).	Совершенствование условий для современного образования и воспитания учащихся с учетом их индивидуальных особенностей

План работы над повышением системы профессиональных компетенций

Компетенции	Содержание	Мероприятия	Сроки
Предметно-методическая	Знания в области преподаваемого предмета/кружка; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками	Самостоятельное изучение теоретических вопросов по предмету. Участие в обучающем семинаре. Совместная разработка технологической карты	В течение года

	преподавания	урока с наставником: Целеполагание; Поиск и подготовка демонстрационного материала к уроку; Подготовка презентации, контрольно-измерительного, практического материала на урок; Выбор технологии ведения урока. 1. Посещение уроков наставника. 2. Взаимопосещение уроков. Участие в методических днях и неделях.	
Психолого-педагогическая	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса учащихся, умение использовать эти знания в	Занятие с элементами тренинга с психологом. Решение ситуационных задач с наставником. Практикумы.	В течение года
	конструировании реального образовательного процесса		
Коммуникативная	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие с учащимися, родителями, коллегами.	Решение ситуационных задач с психологом. Использование приёмов эмоциональной саморегуляции. Педагогические мастерские. Фестивали, конкурсы.	В течение года

Акмеологическая	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые формы деятельности для профессионального роста.	Педагогическая мастерская. Тренинг планирование педагогического роста. Деловая игра	Октябрь 2024 - май 2025
-----------------	---	---	-------------------------

Индивидуальный план развития модели «наставник – молодой специалист»

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы
1.Разработка индивидуальной программы работы педагога	«Знакомство с документацией» «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения» Помощь в подготовке уроков	Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы; Практическое занятие
2.Взаимопосещение уроков.	«Основные требования к современному занятию в объединении» «Факторы, которые влияют на качество преподавания» «Конспект и технологическая карта занятия» «Слагаемые успешности занятия» «Самоанализ занятия» «Типы и формы занятия» «Формы взаимодействия педагога и учеников	Посещение объединения наставника и молодого педагога (по 4-5 раз в полугодие)

	на занятиях»	
3. Воспитательная работа.	«Внеурочная деятельность педагога: секреты успеха»	Индивидуальная беседа;
4. Проектная деятельность	«Метод проектов на занятиях во внеурочной деятельности».	Индивидуальная беседа

Диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов педагогов в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований в целостном образовательном процессе.

Результаты диагностики (самодиагностики) показывают, на какие сильные стороны в своей профессиональной деятельности педагог должен опираться и какие слабые стороны ему предстоит минимизировать, чтобы они не препятствовали профессиональному росту. Диагностика также даст возможность потенциальному наставнику определиться с теми дефицитами, в минимизации или устранении которых он реально может помочь. Изучение сильных сторон подопечного может быть использовано в реверсивном наставничестве.

Направления диагностики	Достижения и достоинства	Затруднения и дефициты
научно-теоретическое		
нормативное правовое		
предметно-профессиональное		
психолого-педагогическое		
учебно-методическое		
ИКТ - компетенции		
Цифровизация образования		
Внеурочная воспитательная деятельность		
Здоровьесбережение обучающихся		
Обучение одаренных детей		
Обучение детей с ОВЗ		

