

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Дворец детского творчества» (МАУ ДО ДДТ)

«Согласовано»
на заседании Методического
Совета МАУ ДО ДДТ
от 10.11.2022 г.



«Утверждаю»
директор МАУ ДО ДДТ
Колесников А.П.
ноября 2022 г.

**Индивидуальная программа
наставничества**

«Педагогическое совершенствование молодого педагога»

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Ролевая модель: «лидер педагогического сообщества – молодой педагог»

ФИО наставника: Кондакова София Ивановна

Срок реализации программы: ноябрь 2022 – сентябрь 2025 год

г.Таганрог

2022 год

1. Аннотация

Представленная программа направлена на создание адекватных условий поддержки профессионального становления молодого педагога с учетом его актуального уровня профессионализма и перспектив развития.

Программа рассчитана на 3 года реализации.

Паспорт программы наставничества

Тема	«Педагогическое совершенствование молодого педагога»
Тематическая направленности программы	методическая
Аннотация	Представленная программа направлена на создание адекватных условий поддержки профессионального становления молодого педагога с учетом его актуального уровня профессионализма и перспектив развития. Программа рассчитана на 3 года реализации.
Проблема	Повышение профессиональной квалификации молодых педагогов.
Цель программы	Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной профессиональной самореализации
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> • Профессиональная помощь молодым педагогам. • Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования. • Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации. • Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов.
Направление развития личности	общеинтеллектуальное
Вид деятельности	Проблемно-ценностное общение
Вид и сроки реализации программы	Долгосрочная, 3 года
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; • повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; • появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
Список источников	nsportal.ru>shkola...obrazovanie kopilkaurokov.ru>prochee...programma...pedagog_pedagog domtacina.ru>index/programmy
Анализ и оценка работы	Включенность молодых педагогов в активный процесс образования и воспитания обучающихся МАУ ДО ДДТ

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

Современному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Опытным, как и начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя, педагога, наставника, использовании современных образовательных технологий.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в МАУ ДО ДДТ. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления вновь прибывшим педагогам, сформировать у опытных педагогов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для МАУ ДО ДДТ, так как у нас работают и вновь принятые молодые педагоги, педагоги-совместители и педагоги с синдромом «профессионального выгорания», педагоги-консерваторы с устоявшимися традиционными методами обучения.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, педагогов с устоявшимся мышлением.

Задачи:

- Профессиональная помощь молодым педагогам.
- Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.
- Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения в детских объединениях.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.

Срок реализации программы: 3 года ноябрь 2022 - сентябрь 2025 года

Программа включает три этапа:

Адаптационный этап. Знакомство опытного педагога с молодым педагогом, когда наставник определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций (Профессиональный стандарт «Педагог») для составления конкретной программы адаптации.

Основной этап. Реализация в совместной деятельности программы адаптации начинающего педагога. Коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный этап. Оценка наставником уровня профессиональной компетентности начинающего учителя, определение его готовности к выполнению своих обязанностей.

Условиями эффективности реализации программы являются :

- взаимная заинтересованность наставника и молодого специалиста;
- административный контроль за процессом наставничества;
- тщательно продуманное планирование и своевременное отслеживание промежуточных результатов сотрудничества.

Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов МАУ ДО ДДТ с наставником-консультантом. Мы выбрали партнёрское, саморегулируемое наставничество в Лаборатории педагогического новаторства.

2.Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Наставник- лидер педагогического сообщества – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемых педагогов.

Наставляемые педагоги – молодые педагоги (вновь принятые на работу в МАУ ДО ДДТ).

Педагоги-студенты, вновь принятые педагоги без опыта работы в дополнительном образовании.

Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др.).

Взаимодействие наставника и наставляемых ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед, семинаров в Лаборатории педагогического новаторства.

План реализации мероприятий программы наставничества

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемых	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Аналитическая справка, отражающая проблемы
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации учреждения	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения документации.	Компетентность наставляемых педагогов в заполнении документации МБОУ ДО ДДТ
3.	Ознакомление с Профстандартом педагога	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Наличие программы индивидуального профессионального развития
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодыми педагогами	Создание на сайте наставника страницы для наставляемых; организация общения посредством электронной почты.	Возможность постоянного взаимодействия и общения
5.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия, семинары наставника, педагогов ДДТ, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.	Компетентность молодых педагогов в проектировании и анализе занятия системно-деятельностного типа
6.	Освоение современных образовательных технологий	Анализ структуры образовательной общеразвивающей программы. Ознакомление с принципами составления КТП. Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов МАУ ДО ДДТ. Организация работы Лаборатории педагогического новаторства по проектированию занятий с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение наставляемого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся,

		Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	обучающимися, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Плановая работа Лаборатории идей.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания наставляемому (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция индивидуального образовательного маршрута наставляемого
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и наставляемого	
2 год			
1.	Моделирование воспитательной работы детского объединения	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в детском объединении. Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)	Самостоятельное оформление наставляемым документации ОУ. Наличие образовательной программы, системы воспитательной работы.
2.	Описание методической темы наставляемого	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы наставляемого, освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Создание портфолио наставляемого	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио наставляемого педагога
4.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка наставляемых к прохождению аттестации.
5.	Организация продуктивной деятельности	Разработка сценариев, диагностик	Методические продукты
6.	Проектирование занятий в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования занятия. Видеосъемка занятий наставляемых. Анализ и самоанализ занятий.	Компетентность наставляемого педагога в проектировании и анализе занятия системно-деятельностного типа
7.	Мониторинг профессионального роста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Плановая работа Лаборатории идей

	наставляемого педагога		
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания	Коррекция индивидуального образовательного маршрута Молодого педагога
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и наставляемых	
3 год			
1.	Разработка образовательной программы педагога, программы воспитательной работы Ведение документации ОУ.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные образовательные программы, программы воспитательной работы. Компетентность в оформлении документации ОУ.
2.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация на квалификационную категорию
3.	Продуктивная деятельность	Организация деятельности педагогической Лаборатории по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы	Совместный проект
4.	Методическая выставка достижений молодого педагога	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма наставляемого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности.
5.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Плановая работа Лаборатории педагогического новаторства.
6.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и наставляемых	

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

Ожидаемые результаты

для наставляемых педагогов:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого наставляемого педагога;

- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для МАУ ДО ДДТ

- рост профессионального мастерства педагогов;
- трансляция профессионального опыта работы;
- повышение уровня образовательной деятельности в организации.

Индикативные показатели

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Владение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС ОО.
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Владение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД обучающихся.
7. Становление педагога как профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение форумов, конференций наставников на уровне МАУ ДО ДДТ и города.