Отдел образования Администрации Багаевского района Ростовской области
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования Багаевского района»
(МБУ ДО ЦДО)

«Рассмотрена» на заседании МС МБУ ДО ЦДО протокол № 1 ЦДО от 24.08. 2022 г.	«Согласована» на педсовете МБУ ДО ЦДО протокол № 1_ от 29.08. 2022 г.	«Утверждена» приказом № 281 от 31.08. 2022г. Директор МБУ ДО _____ Мулько А.Н.

Программа
« Наставничество»

Срок реализации — 3 года

Разработана авторским коллективом МБУ ДО ЦДО

станица Багаевская
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. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В МБУ ДО ЦДО процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Современному образовательному учреждению нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

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.

1.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.

2. 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.

3. 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.

4. Индикативные показатели Программы:

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

5. Организация работы по программе:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

5.1. Основные направления работы по реализации Программы

1. Составление планов работы с молодыми специалистами. План работы информационно-методического центра 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.

2. 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.

3. 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 быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в УДО, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4 . 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.

5. Работа по Программе « Наставничество» — 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»

	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	дата
1.	Знакомство с педагогом.	1. Организационные мероприятия: • собеседование с молодым специалистом; • знакомство с традициями УДО; • выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого педагога. 3. Заполнение информационной карточки. 4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	август

2.	Изучение нормативно-правовой базы.	1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов МБУ ДО ЦДО,	сентябрь
	Ведение документации.	включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке учебных журналов. 2. Знакомство с локальными актами учреждения 3. Коррекция календарных учебных графиков и календарно-тематических планов молодых специалистов.	
3.	Современное занятие. Требования организации.	1. Методические требования к учебному занятию. 2. Соответствие методов обучения формам организации занятий. 3. Примерная схема тематического плана занятий. 4. Неделя открытых занятий. 5. Санитарно-гигиенические требования к обучению воспитанников учреждения. Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов занятий»	ноябрь

5.	Контроль знаний, умений, навыков обучающихся. Виды контроля.	1. Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика. 2. Нормы оценивания учебной деятельности. 3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих	Декабрь
		результаты учебной деятельности обучающихся и профессиональной деятельности педагога способы определения рейтинга учебных достижений обучающихся и выявления степени их обученности, бланк мониторинговых исследований Практикум «Организация дифференцированного подхода обучающимся»	

6.	Эмоциональная устойчивость педагога. Функция общения на занятии.	1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	февраль
	Самообразование педагога лучшее обучение.	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в ЦДТ и уровни компетенции молодого специалиста	апрель
7.	Бенефис молодого педагога.	1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет педагога-наставника.	май
8.		Выявление педагогических проблем молодых специалистов, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в внутриучрежденческих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	в течение года

П этап (2 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в ДООП, календарных учебных графиках, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Составление характеристики группы с учётом возрастных особенностей обучающихся.	1. Моделирование воспитательной системы творческого коллектива (диагностическое исследование целей, проектирование целей, деятельность творческого коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы). 2. Ознакомление с воспитательными проектами лучших педагогов учреждения.	Октябрь
		3. Основы составления психолого-педагогической характеристики группы и обучающегося.	

4.	Современные образовательные технологии	Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность обучающихся как модель педагогической технологии» Практикум «Организация исследовательской работы обучающихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»	Ноябрь — Декабрь
5.	Основы целеполагания занятия. Самоанализ учебного занятия.	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа занятия. Программа самонаблюдения и самооценивания занятия. 2. Самоанализ по качеству цели и задач учебного занятия. 3. Образцы самоанализа занятия. Сравнительный анализ и самоанализа занятия. Памятка для проведения самоанализа учебного занятия. 4. Посещения занятий молодых специалистов администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	Январь — Февраль
6.	Анализ учебного занятия.	1. Памятки для проведения анализа учебного занятия. Советы молодому педагогу по подготовке занятия 2. Совместный анализ учебного занятия педагогом и завучем эффективный	Март
		способ внутриучрежденческого повышения квалификации	

7.	Методическая выставка достижений молодого педагога.	Динамика роста профессионализма молодого педагога: • открытые занятия; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • представление молодого педагога наставником. Круглый стол «Компетенции и компетентность»	Апрель—Май
8.		Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. МБУ ДО ЦДО	В течение года

III этап (3 год работы)

Тема «Выбор инДивиДуальной ЛИНИИ»

	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август

	«Школы молодого специалиста»		

2.	Изучение нормативно правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Аттестация. Требования квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого	Октябрь нояб
4.	Нестандартные формы Учебного занятия. Использование информационных технологий.	1. Система нестандартных учебных занятий, нестандартные учебных занятий в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных занятий. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	Декабрь
5.	Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми	1. Система работы с одаренными детьми. 2. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности обучающихся.	Февраль март

		3. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	
6	Повышение квалификации и профессиональн переподготовка.	1. модель выпускника МБУ ДО ЦДТ. Социальный заказ общества. 2. Организация работы педагога по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника МБУ до цдт.	Апре ль
7	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения педагога и пути дальнейшего развития.	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. Практикум «Анализ педагогом особенностей индивидуального стиля своей деятельности» Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».	Май
8		Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течен ие года

		МБУ ДО ЦДТ	

3. Планируемые результаты Программы:

1) Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
2) Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
3) Повышение качества образования.
4) Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

4. Индикативные показатели Программы:

1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2) Умение работать с группой(коллективом) обучающихся на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу, занятие.
3) Умение индивидуально работать с детьми.
4) Овладение системой контроля и оценки знаний личностных результатов освоения ДООП, уровня формирования УУД обучающихся.
5) Становление молодого педагога как педагога-профессионала.
6) Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

5. Организация работы по программе:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.