Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

«Детско – юношеский центр» с. Чугуевка Приморского края

**Программа наставничества**

**«Мы – наставники»**

составила Евдокимова Екатерина Викторовна,

методист МБУ ДО ДЮЦ

с. Чугуевка

2023г.

**Пояснительная записка**

Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Исследования работы с молодыми педагогами показывают, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации занятия, дисциплины и порядка на занятии, методическая сторона занятия, оформление документации, организация работы с родителями учащихся, осуществление индивидуальной работы. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой педагог в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи молодым специалистам. Работа с молодыми педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы образовательного учреждения.

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.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

**Актуальность**

В современных условиях социально-экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности, где акцентируется внимание на формировании профессиональной компетентности педагога, способного адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в профессиональной деятельности саморазвитие и самообразование. Согласно результатам анкетирования педагогов Детско – юношеского центра наибольшие трудности молодые специалисты испытывают в период адаптации и видении пути своего профессионального развития особенно в течение первых трех лет работы. При приеме нового сотрудника на работу очень важным, но часто недооцененным, является этап вхождения в должность. Для любого человека новое место работы – это своеобразный стресс, ему приходится привыкать к новым правилам, знакомиться и привыкать к ранее незнакомым людям, изучать нормы и правила поведения учреждения. Чтобы процесс адаптации не затянулся, и сотрудник как можно раньше начал работать максимально эффективно, руководству учреждения необходимо обращать внимание на такую серьезную процедуру, как адаптация. Таким образом, первоочередной задачей при приеме на работу специалиста является создание таких условий, которые позволят педагогу добиваться высоких результатов без ущерба здоровью (психическому и эмоциональному), а в результате снизить уровень текучести персонала в учреждении в целом.

Основное предназначение программы «Мы - наставники» – как можно быстрее ввести нового человека в курс дела, не только представить коллективу и ознакомить с должностными обязанностями, но и поддерживать в течение всего адаптационного периода. Программа способствует снижению количества ошибок, уменьшает первоначальный дискомфорт, создает благоприятное впечатление от учреждения и повышает уровень квалификации педагога в первые дни работы. Программа «Мы - наставники- современная системная единица профессиональной подготовки молодого специалиста к работе, благодаря которой обеспечивается первичное приобретение некоторых теоретических и практических навыков для выполнения какой-либо конкретной работы» с учетом уровня квалификации вновь пришедших педагогов.

**Цели и задачи программы**

**Цель:** оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении.

**Задачи:**

* + обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
  + дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
  + повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
  + развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
  + повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-- воспитательного процесса в образовательном учреждении;
  + создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

* **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
* **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по направлению деятельности;
* **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
* **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, анализ их.

**Структура и примерное содержание программы**

Программа «Мы - наставники» охватывает несколько направлений работы. Содержание программы отражает современные прогрессивные тенденции развития науки и практики в области дополнительного образования.

**Программа включает в себя следующие направления:**

1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса,

2. Психолого-педагогическое и социально-педагогическое сопровождение,

3. Программирование и моделирование образовательного процесса,

4. Методическое сопровождение образовательного процесса,

5. Диагностика результатов образовательной деятельности и особенности представления результатов педагогической деятельности.

**Срок реализации программы:** 1 год

**Этапы реализации Программы**

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

2-­й этап –проектировочный. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

**Организационные основы наставничества**

1. Наставничество организуется на основании приказа директора ОУ.
2. Руководство деятельностью наставников осуществляют методист.

3.Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

* знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
* разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
* изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
* знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
* вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
* проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

* личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
* подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Требования к молодому специалисту:**

* изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
* постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

# Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится ***вводный контроль***. Он проводится путем посещения всех занятий и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в декабре месяце проводится ***промежуточный контроль***. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

К концу учебного года целесообразно проведение ***итогового контроля***, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

**Ожидаемые результаты**

Молодые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста. Кроме этого, реализация мероприятий, предусмотренных Программой, позволит:

1. Повысить % участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства;

2. Повысить % результативности участия в конкурсах различного уровня и различной направленности;

3. Повысить % участия педагогов в научно-исследовательской деятельности; 4. Повысить % педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт;

5. Увеличить % положительных отзывов деятельности специалиста со стороны общественности, администрации и коллег.

6. Снижение % «текучести» кадрового персонала.

Оценка усвоения программного материала может проходить в различных форматах:

• Анкеты обратной связи.

• Оценочные формы теоретических знаний.

• Оценочные формы умений и навыков: система наблюдений; система практикумов (серия заданий с разработанными оценочными формами); оценочные деловые игры.

В работе с молодыми педагогами используются различные **формы**:

- лекции, дискуссии, обмен опытом,

- практикум, тренинг, открытые занятия,

- методические консультации, методические бюллетени,

- посещение занятий,

- анкетирование, тестирование,

- участие в методических и воспитательных мероприятиях,

- прохождение курсов, посещение семинаров и совещаний.

Для более эффективного прохождения программы «Я – педагог дополнительного образования» к молодому педагогу прикрепляется наставник. Наставником может быть опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

**План работы наставника с молодыми специалистами**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Месяц | Содержание работы | Ответственный |
| 1 этап | | |
| Август | - Собеседование с молодыми специалистами  - Разработка и утверждение плана работы   с молодыми специалистами | директор, зам. директора по УВР |
| Сентябрь | - Знакомство молодых специалистов с традициями ДЮЦа, правилами внутреннего распорядка, Уставом  - Выбор и назначение наставников  - Вводный контроль. Выявление имеющихся у педагога знаний и умений, обработка результатов, вынесение рекомендаций, разработка индивидуального маршрута.  - Изучение содержания дополнительных общеобразовательных программ, нормативной правовой документации  - Ознакомление с требованиями оформления журнала учета занятий  - Практикум по разработке дополнительных общеобразовательных программ, составлению календарного графика работы | директор. зам. директора по УВР, методист, наставники |
| 2 этап | | |
| Октябрь | - Практикум по разработке планов-конспектов занятий Различные приемы и методы, применяемые на занятиях в системе дополнительного образования (игровые методы, сказкотерапия, визуализация, моделирование, анализ проблемных ситуаций и т.д.).  - Консультация «Работа педагога дополнительного образования по самообразованию»  - МО педагогов дополнительного образования | зам. директора по УВР, наставники, методист |
| Ноябрь | - Практикум «Портфолио педагога дополнительного образования»  - Практикум: «Мотивация к получению новых знаний и умений – основа высокой результативности занятия. Оценка деятельности учащихся, создание атмосферы творчества и успеха. Педагогическая оценка результативности занятия». | зам. директора по УВР, наставники, методист |
| Декабрь | - Практикум "Анализ занятия. Виды анализа". Посещение занятий наставниками и их структурный анализ  - Организация индивидуальной и групповой работы на занятиях. Дифференцированный и личностно-ориентированный подход к обучению. Традиционная и нетрадиционная педагогика. Современные образовательные технологии  - Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых специалистов  - Промежуточный контроль усвоения ДОП | зам. директора по УВР, наставники, методист |
| Январь | - Практикум «Портфолио детского объединения»  - Обзор периодической педагогической печати, образовательных сайтов.  - Практикум: «Воспитательная функция педагога дополнительного образования сегодня. Задачи создания воспитывающей среды. Система воспитательной работы с обучающимися УДОД.  - МО педагогов дополнительного образования | зам. директора по УВР, методист, наставники |
| Февраль | - Посещение занятий молодых специалистов  - Обзор периодической педагогической печати, образовательных сайтов. | наставники, методист, зам. директора по УВР |
| Март | - МО педагогов дополнительного образования  - Решение педагогических ситуаций | наставники, методист, зам. директора по УВР |
| Апрель | - Практикум «Содержание, формы и методы работы педагогического работника с родителями»  - Практикум «Оформление документов по самообразованию | зам. директора по УВР, наставники, методист |
| 3 этап | | |
| Май | - Итоговый контроль усвоения ДОП  - Подведение итогов работы с молодыми специалистами, методическая выставка достижений молодого специалиста  - Выставление оценки эффективности и результативности работы с молодыми специалистами (составление характеристики и дальнейших рекомендаций)  - МО педагогов дополнительного образования | директор, зам. директора по УВР, наставники, методист |
| Июнь | - Самоанализ и анализ портфолио педагога и объединения. Планирование работы на следующий учебный год. | методист, наставники |

**Нормативно – правовая база**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании Российской Федерации»;

2. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации

от 27.07.2022г. № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»

3. Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022г. № 678р «Концепция развития дополнительного образования детей до 2030г.»;

4. Методические рекомендации по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы), (письмо Министерства образования и науки РФ от 18 ноября 2015 г. № 09-3242 «О направлении информации»;

5. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020г. № 28 «Об утверждении Санитарных правил СП 2.4 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»

6. Устав муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» с. Чугуевка.

**Список литературы:**

1. Авдеева Е.В. «Конструирование задач учебного занятия» // «Дополнительное образование» № 3, 2006, стр.28-32. 3. Антипова В.Б. Библиотечный урок в образовательной функции школьной библиотеки. // «Методист» №5, 2005, стр.39-45.

2. Каргина З.А. «Методическое обеспечение процесса обучения в системе дополнительного образования детей» // «Внешкольник» №1, 2005, стр. 18-20.

3. Кленова Н.В., Буйлова Л.Н. Методика определения результатов образовательной деятельности детей. Дополнительное образование. 12/ 2004. стр. 12.

4. Морозова Л.Н. «Проектная деятельность учащихся». Волгоград, 2007.

5. Новоселова Н.Б. Учебное занятие в учреждении дополнительного образования детей //»Методист» №8, 2007, стр.28-31.

6. Подласый И.П. «Педагогика: Новый курс: Учебник для студ. Высш. учебных заведений: - М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2003. – 576 с.

7. Полат Е. С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования.– М.: «Академия», 2001.

8. «Социальное проектирование» составителя О.Б.Коноваловой, 2004.

9. Ставрова О.Б. Современный урок технологии с применением компьютера. Книга для учителя. – М.; школьная пресса, 2004.

Приложение №1

**Памятка для наставника молодого педагога**

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте образовательные программы и объяснительные записки к ним.

2. Помогите составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала.

3. Окажите помощь в подготовке к занятиям, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывайте вместе. Постарайтесь изучать материал в своих группах с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому педагогу возможность перенять методику раскрытия наиболее сложных тем.

4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, проверочных работ.

5. Посещайте занятия молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои занятия, совместно их обсуждайте.

6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

7. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

8. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.

9. Учите не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Приложение №2

АНКЕТА МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ

**Анкета 1**

1. С какими трудностями вы столкнулись в образовательном учреждении? Перечислите их.

Как их преодолеваете?

Kто вам помогает в работе? Как?

***Анкета 2***

1. Я иду на занятие, чтобы...

***Анкета 3***

Что в деятельности является для вас наиболее трудным?

Воспитание каких черт личности учащегося вами достигается наиболее трудно?

Чем вы объясните трудности в своей деятельности?

**Анкета 4.**

Каким должен быть современный педагог?

Как в учебно-воспитательном процессе развивать индивиду­альные способности учащегося?

Чему и как можно научиться у опытного педагога?

Были ли в вашей деятельности трудности в воспитательной работе?

**Анкета 5.**

Какие книги по педагогике, психологии, методике вы прочита­ли за прошедший учебный год?

Какие у вас были педагогические открытия?

По каким темам занятия прошли у вас наиболее эффективно, интересно в этом году? В чем была ваша творческая удача?

Приложение №3

**Анкета для молодых педагогов**

**«Определение формы повышения профессионального мастерства»**

**Уважаемая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** Отметьте, какая форма повышения профессионального уровня наиболее приемлема для Вас.

|  |  |
| --- | --- |
| **Позиция** | **Отметка молодого специалиста** |
| Наблюдение |  |
| Личное общение в неформальной обстановке |  |
| Деловые и ролевые игры |  |
| Анализ педагогических ситуаций |  |
| Работа в творческих группах |  |
| Посещение уроков, занятий с последующим их анализом |  |
| Обмен опытом в форме выступлении, рефератов, докладов, презентаций, выпуска буклетов. |  |
| Консультации |  |
| Дискуссии |  |
| Семинары или любые другие практические занятия |  |
| Составление памяток или рекомендаций |  |
| Участие в профессиональных конкурсах |  |
| Создание портфолио учителя |  |
| Создание методической копилки, разработка дидактических пособий |  |
| Самообразование |  |
| Индивидуальная помощь наставника |  |

Приложение №4

**Анкета**

**для молодых педагогов**

**"Диагностика профессиональных затруднений»**

Уважаемая (ый)**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** Отметьте, с какими трудностями вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Позиция** | **Отметка молодого педагога** | **Отметка наставника** |
| Составление календарно – тематического планирования. |  |  |
| Подготовка конспектов занятия. |  |  |
| Определение цели и задач занятия. |  |  |
| Выделение главного при изучении той или иной темы. |  |  |
| Применение «деятельностного метода обучения» на занятии. |  |  |
| Использование различных форм организации деятельности учащихся. |  |  |
| Обращение к субъектному опыту учащихся. |  |  |
| Применение на занятии разнообразного дидактического материала. |  |  |
| Активизация способов деятельности учащихся. |  |  |
| Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия. |  |  |
| Четкая логика построения занятия, обоснования соотношения частей. |  |  |
| Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости. |  |  |
| Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся. |  |  |
| Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций. |  |  |
| Организация атмосферы включенности каждого учащегося в работу. |  |  |
| Проведение воспитательных мероприятий. |  |  |
| Общение с коллегами, администрацией. |  |  |
| Владение аудиторией. |  |  |
| Мотивация учащихся. |  |  |
| Создание проблемно – поисковых ситуаций на занятии. |  |  |
| Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению. |  |  |
| Активизация познавательной деятельности учащихся. |  |  |
| Организация контроля и самоконтроля. |  |  |
| Объективность оценивания деятельности педагога. |  |  |

Приложение № 5

**Анкета для молодых педагогов**

**«Диагностика пробелов в теоретических знаниях»**

Уважаемая(ый)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Отметьте, каких теоретических знаний вам не хватает.

|  |  |
| --- | --- |
| **Позиция** | **Отметка молодого педагога** |
| Типы занятий, методика их подготовки. |  |
| Подготовка и проведение проблемных занятий. |  |
| Подготовка и проведение личностно ориентированных занятий. |  |
| Подготовка и проведение занятий открытых задач. |  |
| Подготовка и проведение интегрированных занятий. |  |
| Подготовка и проведение нестандартных занятий. |  |
| Подготовка и проведение других занятий. |  |
| Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе. |  |
| Современные педагогические технологии. |  |
| Психологические особенности учащихся. |  |
| Приемы активизации учебно-познавательной деятельности уч-ся |  |
| Учет и оценка знаний учащихся. Новый подход к системе оценивания учащихся. |  |
| Формы работы с родителями. |  |
| Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися |  |
| Применение педагогических технологий в дополнительном образовании. |  |
| Организация работы с немотивированными учащимися. |  |
| Организация работы с одаренными учащимися. |  |
| Диагностика результатов обученности учащихся. |  |
| Инклюзивное обучение. |  |
| Другое. |  |