Программа

наставничества и методического сопровождения молодых педагогов 2022-2023уч.г.

Пояснительная записка

В учреждения дополнительного образования приходят молодые люди с большим творческим потенциалом, но зачастую не имеющие педагогического образования, и перед ними встает целый ряд проблем: выстраивание отношений с детьми, педагогами, администрацией, нехватка педагогических и социально-психологических знаний и опыта построения социальных взаимодействий. При этом начинающий педагог выполняет в полном объеме те же функциональные обязанности, что и педагог, имеющий определенный опыт работы: выступает организатором учебно-воспитательного процесса, создает условия для реализации потенциальных возможностей учащихся и воспитанников, общается с родителями.

В системе дополнительного образования сегодня могут работать специалисты различных областей искусства, науки, техники; люди, развившие свое увлечение до профессионального уровня. Значительную часть педагогических кадров составляют те люди, которые сами прошли эту школу, затем получили специальное образование и возвратились в свои учреждения дополнительного образования в новом качестве –педагога-организатора, педагога дополнительного образования. Для этих педагогов необходимо создавать условия для формирования системы профессионального самоопределения, формирования потребности у начинающих и вновь принятых педагогов в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности.

Начинающие педагоги оказываются подготовлены к профессии более теоретически, нежели практически. При этом с первого же дня работы начинающий педагог имеет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем. Молодые педагоги даже при оказании им методической помощи не чувствуют поддержки и испытывают те или иные затруднения, с которыми стараются справиться в основном самостоятельно.

Чтобы адаптация молодого педагога в профессиональной деятельности была наиболее комфортна, была составлена данная программа. Данная программа, как элемент методической системы объединяет молодых специалистов, не имеющих специального педагогического образования, и является составной частью системы повышения квалификации молодых педагогов со средним специальным и высшим образованием, имеющих педагогический стаж по специальности менее 3 лет.

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

Этапы становления молодого педагога включают:

* адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
* стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
* преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Программа направлена на становление молодого педагога дополнительного образования и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Сроки реализации программы – 2 года, что позволяет выстроить систему методического сопровождения и наставничества в полном объеме, не нарушая её технологии.

**Цель программы**: Создание условий для успешной адаптации молодых педагогов дополнительного образования, повышение их профессиональной компетентности, через развитие личностного и профессионального потенциала и создание единого образовательного пространства молодых и опытных педагогов - наставников.

Задачи программы:

* активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть педагогом дополнительного образования;
* организация методической работы с молодым педагогом;
* организация наставничества по различным направлениям деятельности дополнительного образования;
* ускорение процесса профессионального становления педагога дополнительного образования, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
* ознакомление молодых педагогов со спецификой работы МБОУ ДО

«ДДТ», особенностями контингента учащихся;

Ожидаемые результаты:

* + Успешная адаптация молодого специалиста в новом коллектива.
	+ Становление профессиональной деятельности педагога: закрепление и отработка на практике усвоенных в период обучения содержания и методов педагогического со- провождения развития детей, форм взаимодействия с родителями и педагогами МБОУ ДО «ДДТ».

Важнейшим этапом в профессиональном становлении педагогов являются первый, второй годы работы в учреждении дополнительного образования.

Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии обучающихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа: 1й этап – подготовительный (адаптационный). Методист и наставник определяют круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляют недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Методист оказывает молодому педагогу методическую помощь по подготовке дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы в соответствии с выбранным профессиональным направлением деятельности, консультативную помощь по вопросам организации образовательного процесса в детском объединении.

2й этап – основной (проектировочно- реализационный ). Методист и наставник разрабатывают и реализуют программу адаптации, осуществляют корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – итоговый (контрольно-оценочный). Методист и наставник проверяют уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяют степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

План реализации программы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы | Цель | Предполагаемыйрезультат | Срок | Результат, документ |
| Подгото- витель- ный | Выявление педагогического статусаначинающего специалиста для дальнейшего развития профессиональной перспективы, а также его самоопределения, т. е.формирование представлений о работе санализом и первичной диагностикой уровнясобственной педагогической деятельности и творческого потенциала | Анкетирование, индивидуальныебеседы с молодымпедагогом, изучение документов,подготовкадокументации и пр.) | Сентябрь | Методическое сопровождение молодогоспециалиста |
| Основной | Создание и апробирование рациональной системы мероприятий, воздействующих на работу начинающего педагога черезобеспечение профессионального роста и совершенствование мастерства | * Создание условий для проявления творчества;
* развитие личностных и профессионально

значимых качеств педагога;* формирование

навыков эффективного взаимодействия сдетьми, их родителями, администрацией иколлегами и др. | Октябрь- апрель | Реализация программы наставни- чества и методичес-кого сопровож- дения молодыхпедагогов |
| Итоговый | Проверка эффективности методического сопровождения и наставничестваначинающего педагога | Для подведения итогов используетсяанкетирование, тестирование с целью изученияпрофессиональных | Май | Анкеты, тесты, контрольнаядиагностика, анализ. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | умений педагогов и определениязатруднений. Анализируются результаты контрольной диагностики,обобщаются итогиработы, обеспечивается прогнозированиеметодического сопровождения на следующий учебный год. |  |  |

Обязанности методиста и наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных

нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

* разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по направлению работы;
* изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, мероприятий в детском объединении, коллективу учреждения, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
* знакомить молодого педагога с учреждением, подготовкой рабочего места для занятий;
* вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
* проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом учебных занятий и воспитательных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
* оказывать молодому педагогу 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 УДО, 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 методисту 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 педагога.

Обязанности молодого педагога:

* изучать нормативные документы, определяющие его профессиональную деятельность, структуру, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* выполнять план профессионального развития 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 методистом.

Формы деятельности:

* + индивидуальные (самообразование, консультации, работа над личной методической темой и др.);
	+ групповые по направлениям деятельности (мастер-класс, творческая

педагогическая мастерская, круглый стол, семинар, тренинг, практикум).

* + Коллективные (мероприятия по единой теме).

**Перспективный план работы**

**с молодыми педагогами по осуществлению наставничества и методического сопровождения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| этап | Содержание работы, | Дата |
| Диагнос- тический | Организационные мероприятия:* собеседование – анкетирование молодого педагога;
* заполнение информационной базы данных;
* общая характеристика основных проблем начинающего педагога;
 | Сентябрь |
| поисково- вариативный | Составление плана работы с молодым педагогом. | Сентябрь- октябрь |
| практико- действенный | 1. Знакомство с нормативно-правовой базой, документацией МБОУ ДО «ДДТ»: Изучение

«Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов учреждения.1. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение образовательной, воспитательной программы учреждения, участие молодого педагога в составлении календарного плана, оформление журналов

Ознакомление со спецификой работы по выбранному направлению деятельности. | В течение года |
| 3. Совместная методическая работа по подготовке (написанию) дополнительной общеобразовательнойобщеразвивающей программы. Подготовка календарно – тематического плана молодого педагога. | Сентябрь- октябрь |
| 4. Методическое консультирование: по вопросамметодики организации и проведения учебного занятия, воспитательного мероприятия, подбора необходимой методической литературы, инструкций по ТБ при проведении образовательного процесса,вопросам индивидуального подхода к обучающимся. | В течение года |
| 5. Персональный контроль(посещение уроков, собеседование по документации педагогов дополнительного образования) | Октябрь- ноябрь |
| 6. Проведение наставником консультаций, семинаров, мастер-классов, открытых занятий (по направлениюдеятельности) | В течение года |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 7.Посещение молодым педагогом занятий опытныхпедагогов с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом (по направлению деятельности). | В течение года |
| 1. Осуществление методического сопровождения молодого педагога:
	* по вопросам диагностирования, анкетирования, проведения соцмониторингов и др. опросов учащихся,
	* заполнения анкет, диагностических карт, отчётной документации деятельности.
 | В течение годаСентябрь, декабрь, май |
| 9.Участие молодых педагогов в организационно- педагогических и организационно-методическихсовещаниях . | 1 раз в двамесяца |
| 10.Практикум по профессиональным затруднениям | Ноябрь |
| 11.Повторный персональный контроль(посещение занятий, мероприятий) | Январь-февраль |
| 12.Консультации по эффективным методам и приемам обучения, по успешности педагогической деятельности.Индивидуальные консультации по заданной тематике занятия, возникшие в ходе практической деятельности. | Декабрь, январь |
|  | 13.Индивидуальное консультирование молодого педагога по методике организации воспитательной работы,проведения воспитательного мероприятия и т.д. | В течение года |
| 14.Активизация деятельности молодого педагога через участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях,конференциях, мастер-классах, педагогических мастерских | В течение года поплану ДДТ. |
| 15.Практикум «Современное занятие в детском объединении» | Февраль |
|  | 1. Проведение педагогом-наставником консультаций, семинаров, мастер-классов (по направлениям деятельности).

Проведение педагогами-наставниками:* 1. год – просмотр открытых мероприятий, подготовленных педагогом-наставником;
	2. год – просмотр открытых мероприятий, подготовленных молодыми педагогами.
 | В течение года |
| Аналитический | 1. Изучение педагогических потребностей и

возможностей молодого педагога для планирования работы на следующий год.1. Достижения молодого педагога (заполнение базы).
 | май |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 3.Отслеживание результатов образовательной деятельности Диагностика эффективности работымолодого педагога | В течение года |
| 4.Подведение итогов работы с молодым педагогом за учебный год (Круглый стол) | май |

АНКЕТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Ф.И.О.

УВАЖАЕМЫЙ ПЕДАГОГ! Ответьте на вопросы анкеты для того, чтобы мы могли вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.

1. Почему Вы выбрали профессию педагога?
2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?
3. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

Тема самообразования (методическая тема):

1. Что вас привлекает в работе коллектива:
	* новизна деятельности;
	* условия работы;
	* возможность экспериментировать;
	* пример и влияние коллег и руководителя;
	* организация труда;
	* доверие;
	* возможность профессионального роста.
2. Ваше хобби, увлечения

 9. Что вам хотелось бы изменить?

10. Ваш E-mail

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

© МБОУ ДО ДДТ с. Александровское