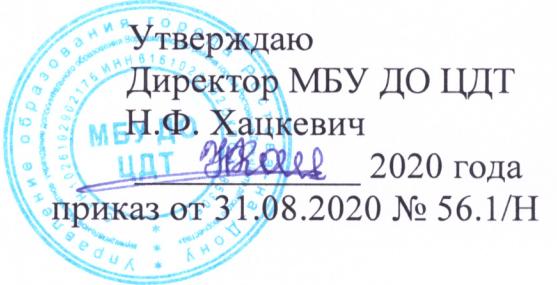


муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования Ворошиловского района города Ростова-на-
Дону «Центр детского творчества» (МБУ ДО ЦДТ)

Согласовано
на заседании методического совета
МБУ ДО ЦДТ
Протокол № 1
26.08.2020 года



Программа «Школа наставничества»

Срок реализации – 3 года

Разработана
авторским коллективом
МБУ ДО ЦДТ

**г. Ростов-на-Дону
2020 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 ЦДТ 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) 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 быстрой 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 «Школа наставничества» – 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 педагогом.	<ol style="list-style-type: none">1. Организационные мероприятия:<ul style="list-style-type: none">• 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.	<ol style="list-style-type: none">1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов МБУ ДО ЦДТ,	сентябрь

	Ведение документации.	<p>включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке учебных журналов.</p> <p>2. Знакомство с локальными актами учреждения</p> <p>3. Коррекция календарных учебных графиков и календарно-тематических планов молодых специалистов.</p>	
3.	Современное занятие. Требования к организации.	<p>1. Методические требования к учебному занятию.</p> <p>2. Соответствие методов обучения формам организации занятий.</p> <p>3. Примерная схема тематического плана занятий.</p> <p>4. Неделя открытых занятий.</p> <p>5. Санитарно-гигиенические требования к обучению воспитанников учреждения.</p> <p><i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов занятий»</i></p>	ноябрь
5.	Контроль знаний, умений, навыков обучающихся. Виды контроля.	<p>1. Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика.</p> <p>2. Нормы оценивания учебной деятельности.</p> <p>3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих</p>	Декабрь

		<p>результаты учебной деятельности обучающихся и профессиональной деятельности педагога, способы определения рейтинга учебных достижений обучающихся и выявления степени их обученности, бланк мониторинговых исследований</p> <p><i>Практикум «Организация дифференцированного подхода к обучающимся»</i></p>	
6.	Эмоциональная устойчивость педагога. Функция общения на занятиях.	<p>1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</p> <p>2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</p> <p><i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i></p>	февраль
	Самообразование педагога – лучшее обучение.	<p>1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)</p> <p>2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в ЦДТ и уровни компетенции молодого специалиста</p>	апрель
7.	Бенефис молодого педагога.	<p>1. Творческий отчёт молодых педагогов.</p> <p>2. Творческий отчет педагога-наставника.</p>	май

8.		<p>Выявление педагогических проблем молодых специалистов, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в внутриучрежденческих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	В течение года
----	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

II 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.	<p>1. Моделирование воспитательной системы творческого коллектива (диагностическое исследование целей, проектирование целей, деятельность творческого коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы).</p> <p>2. Ознакомление с воспитательными проектами лучших педагогов учреждения.</p>	Октябрь

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

		способ внутриучрежденческого повышения квалификации	
7.	Методическая выставка достижений молодого педагога.	<p>Динамика роста профессионализма молодого педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> • открытые занятия; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • представление молодого педагога наставником. <p><i>Круглый стол «Компетенции и компетентность»</i></p>	Апрель– Май
8.		<p>Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p> <p>МБУ ДО ЦДТ</p>	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 к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого	Октябрь – ноябрь
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	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

	одарёнными детьми.	3. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	
6	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	<p>1. Модель выпускника МБУ ДО ЦДТ. Социальный заказ общества.</p> <p>2. Организация работы педагога по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника МБУ ДО ЦДТ.</p>	Апрель
7	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения педагога и пути дальнейшего развития.	<p>Подведение итогов работы «Школы наставничества»:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p><i>Практикум «Анализ педагогом особенностей индивидуального стиля своей деятельности»</i></p> <p><i>Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».</i></p>	Май
8		<p>Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p> <p>МБУ ДО ЦДТ</p>	В течение года

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.