

 **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 МБОУ ДО ДДТ Мясниковского района 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 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.

**Цель:** 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.

**Задачи:**

* формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании;
* помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс;
* создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе;
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности, помощь начинающему педагогу в применении знаний и умений на практике.

**Планируемые результаты программы:**

* подготовка молодого специалиста, в будущем состоящего педагога дополнительного образования;
* совершенствование системы методической работы;
* повышение качества дополнительного образования;
* повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

**Индикативные показатели программы:**

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

**Организация работы программы:**

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному в начале учебного года.

**Основные направления работы по реализации программы:**

1) ***Составление планов работы с молодыми специалистами.***

 План работы 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 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 - ДОП), 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, a 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 ДОП, 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.**

**Этапы реализации программы:**

- 1 этап - диагностический

- 2 этап - самостоятельный творческий поиск

- 3 этап - оценочно-рефлексивный

***І 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. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. | Август |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы.Ведение документации. | 1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов МБОУ ДО ДДТ, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке учебных журналов. 2. Знакомство локальными актами учреждения 3. Коррекция календарных учебных графиков календарно-тематических планов молодых специалистов. | Сентябрь |
| 3. | Современное занятие.Требования к 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 |
| 4. | 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 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 к обучающимся» | Декабрь |
| 5. | 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. | Февраль |
| 6. | Самообразование педагога – лучшее обучение. | 1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: лучшее схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в ДДТ и уровни компетенции молодого специалиста. | Апрель |
| 7. | Итоги работы по реализации І этапа программы | Творческий отчёт молодых педагогов.  | Май |
| 8. |  | Выявление педагогических проблем молодых специалистов, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов 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. | Реализации программы «Школы молодого специалиста». | Корректировка и утверждение плана работы. | Август |
| 2. | Изучение новшеств нормативно-правовой базы. Ведение документации. | Анализ изменений в ДОП, календарных учебных графиках, других документах к началу учебного года. | Сентябрь |
| 3. | Составление характеристики группы с учетом 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 |
| 4. | Современные образовательные технологии. | *Круглый стол* «Учебно-исследовательская деятельность обучающихся как модель педагогической технологии».*Практикум* «Организация исследовательской работы обучающихся, оформление работ, подготовка к конкурсам, выступлениям, мастер-классам». | Ноябрь - Декабрь |
| 5. | Основы целеполагания занятия.  | 1. Методика целеполагания. Основы самоанализа занятия. Программа самонаблюдения и самооценивания занятия. 2. Посещения занятий молодых специалистов администрацией педагогами-наставниками 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 наставником - эффективный способ внутриучрежденческого повышения квалификации. | Март |
| 7. | Достижения молодого педагога. Самоанализ учебного занятия. | 1. Динамика роста профессионализма молодого педагога: * открытые занятия;
* выступления-презентации на педсовете по теме самообразования.

2. Самоанализ по качеству цели и задач учебного занятия.3. Образцы самоанализа занятия. Сравнительный анализ и самоанализа занятия. Памятка для проведения самоанализа учебного занятия.*Подведение итогов.* | Апрель – Май |
| 8. |  | Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.МБОУ ДО ДДТ Мясниковского района. | В течение года. |

***III этап (3 год работы)***

***Тема «Выбор индивидуальной линии»***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | 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. | Внесение 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 формы учебных 2. Информационные технологии в учебной деятельности.  | Декабрь |
| 5. | Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одаренными детьми. | 1. Система работы с одаренными детьми. 2. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми.  | Февраль - март |
| 6. | Повышение квалификации и профессиональная переподготовка. | 1. Модель выпускника МБОУ ДО ДДТ Мясниковского района. Социальный заказ общества. 2. Организация работы педагога по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника. | Апрель |
| 7. | Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения педагога и пути дальнейшего развития. | Подведение итогов работы «Школы наставничества»: * Портфолио молодого педагога. Анализ карьерных перспектив молодого педагога.
* Общий анализ работы наставляемого.
 | Май |
| 8. |  | Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.  | В течение года. |

**Планируемые результаты программы:**

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

**Индикативные показатели программы:**

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

**Организация работы по программе:**

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному в начале учебного года.