****

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования**

**Центр детского творчества Промышленного района города Ставрополя**

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ:Заместитель директора по научно-методической работе, куратор\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.В. Синицина«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |

# Персонализированная программа

# наставничества над молодым педагогом

# (ФИО)

Наставник: (ФИО)

Квалификационная категория:

Рассмотрено на заседании методического объединения

Протокол № \_\_\_\_ от « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

г. Ставрополь

2022г.

# Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

* + новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
	+ различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
	+ необходимое взаимодействие семьи и ОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа наставничества призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

# Актуальность. Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа наставничества предусматривает организацию системной работы педагога- наставника с целью помощи молодому педагогу в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

# *Наставничество -* одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

# *Наставничество в образовании* - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально- эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

# Основные принципы организации наставничества:

* + добровольности и целеустремленности работы наставника;
	+ морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
	+ личной примерности наставника;
	+ доброжелательности и взаимного уважения;
	+ уважительного отношения к мнению подшефного;
	+ согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
	+ направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

# Параметры реализации программы.

# Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

# - вхождение в профессиональное образовательное пространство,

# - профессиональное самоопределение,

# - творческая самореализация,

# - проектирование профессиональной деятельности,

# - вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность,

# - самоорганизация и развитие профессиональной деятельности.

# 1. Общие положения

# Цель программы: организация наставничества с целью оказания помощи молодому педагогу в профессиональном становлении.

# Задачи программы:

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

Осуществляя руководство молодым специалистом, 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-методические документы;

**-** *оказание всесторонней помощи молодому специалисту*в решении возникающих в процессе работы проблем;

**-** *посещение занятий*вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

**Основной подход**в оказании помощи молодым педагогам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

**Сроки реализации программы:** 1 год.

**Организационные основы наставничества:**

1. Наставничество организуется на основании приказа директора.

2. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор наставнических пар - заместитель директора по научно-методической работе.

3. Деятельность наставника регламентируется Положениями о внедрении целевой модели наставничества и о системе наставничества.

**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;

**-** изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

**-** знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;

**-** 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 специалистом учебных занятий и 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 учреждении, 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 куратору 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 учреждения 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 куратором.

**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 ***обзорный 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 течение первого года работы проводится ***предупредительный контроль***. Его цель – выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет провернуть устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

Целесообразно проведение ***фронтального контроля***, при котором проверяются знания, умения и навыки обучающихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

**Ожидаемые результаты:**

**-** адаптация начинающего педагога в учреждении и, как результат, закрепление молодого специалиста в учреждении;

**-** активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

**-** повышению профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;

**-** обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

**-** совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

**-** использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.

# 2. Организация наставничества

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** в соответствии с этапами становления молодого педагога:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

**Этап 1. Адаптация молодого специалиста.**

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

*Цель этапа*- ознакомить молодого специалиста с деятельностью учреждения и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Педагог-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет **индивидуальный план адаптации** молодого специалиста (на 1 месяц – сентябрь).

Мероприятия по адаптации проводится в первый месяц работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;

- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому педагогу перед началом работы;

- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает ***введение в должность:*** мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе: Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;

- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, №кабинета);

- наиболее важные документы учреждения, например, Устав, Программа развития и т.д.;

- политика в области работы с родителями;

- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;

- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением.

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;

- ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка;

- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в учреждении;

- ознакомить с организационной структурой учреждения;

- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;

- ознакомить с требованиями к внешнему виду;

- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;

- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения.

**Оценка адаптации молодого специалиста** проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется куратором.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

* + Анкета, заполненная молодым специалистом;
	+ Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
	+ Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;

Куратор совместно с педагогом-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста***.***

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

# Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

**Цель этапа –** проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с обучающимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога.

Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 5-10 занятий молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации педагог-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 1 неделю до окончания 1-го этапа составляет **проект индивидуального плана профессионального развития,** до конца учебного года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с октября по май.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

* + самообучение;
	+ наставничество;
	+ участие в профессиональных конкурсах;
	+ участие в мероприятиях, организованных в учреждении.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется куратором.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

* + Отзыв педагога-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста***;***
	+ Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
	+ Индивидуальный плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста*.* В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит куратор, в ходе которого:

* + сообщает молодому специалисту результаты оценки;
	+ обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
	+ знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

# Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста.

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении всего учебного года работы в ОУ.

Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала***.*** В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе педагога-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

* + обучение;
	+ самообучение;
	+ участие в конкурсах;
	+ участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа (май).

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется куратором.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

* + Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении).

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста.

**По окончании срока наставничества** молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней (не позднее 10 июня) сдает куратору (заместителю директора по научно-методической работе) следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;

- оценкапедагогической деятельности молодого специалиста наставником;

- план профессионального становления с оценкой наставника о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается *эффективной,*если:

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;

- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;

- показатели качества обучения находятся на базовом уровне.