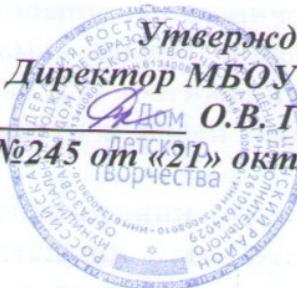


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА

*Рассмотрено
на методическом совете
протокол № 2
от «21» октября 2020 года*

*Утверждаю
Директор МБОУ ДО ДТ
Дом О.В. Гончарова
пр. №245 от «21» октября 2020 года*



**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Форма наставничества: «педагог - педагог»
Ролевая модель: «опытный педагог – педагог, испытывающий трудности»

срок реализации – 1 год

Ф.И.О. наставника

Ф.И.О. наставляемого

ст. Тацинская
2020 год

1. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Поддержка педагогов испытывающих трудности в своей работе – одна из ключевых задач данной программы.

В современном дополнительном образовании должен работать профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к осмысленному включению в инновационные процессы. С каждым годом возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и педагогам испытывающим трудности в работе. Адаптироваться в новых условиях, а также оказывать методическую помощь в работе и поддержку может опытный педагог-наставник, который готов оказать теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить профессиональную компетентность педагога испытывающему проблемы.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути раскрытия потенциала и возможностей саморазвития. В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи педагогического опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Необходимо создавать ситуацию успешности работы наставляемого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста педагога, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с педагогами испытывающими трудности на уровне образовательной организации.

Цель и задачи программы наставничества

Цель: разносторонняя поддержка педагога испытывающего трудности, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Ожидаемые результаты

для педагога испытывающего трудности:

Результат:

- высокий уровень включенности педагога испытывающего трудности в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- улучшение психологического климата в образовательной организации.
- повышение у наставляемого уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
- качественный рост успеваемости в группах наставляемого.
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик наставляемого и т. д.)
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;

– способность видеть личность.

Срок реализации программы

Режим занятий 2 раза в месяц, а так же встречи могут проходить «ситуативно», по мере необходимости и запросу наставляемого, как в очном, так и в заочной форме.

Применяемая форма наставничества и технологии (традиционная, проектная, ситуационная, тьюторство, медиация, лаборатория и т. д.)

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог», ролевая модель - «опытный педагог - педагог испытывающий проблемы». Данная форма предполагает взаимодействие педагога испытывающего трудности с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Технологии, которые применяются в данной программе на 2020 – 2021 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов-наставников, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, виртуальное, тьюторство и др.

2.Содержание программы

| | Мероприятие | Деятельность наставника | Результат работы |
|--------------|--|--|---|
| 1 год | | | |
| 1. | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов педагога испытывающего трудности | Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование) | План работы с наставляемым педагогом |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации | Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы, конспекта, занятия, построение занятия с применением инновационных | Компетентность наставляемого педагога в заполнении документации, построении занятия |

| | | технологий | |
|-----|---|---|---|
| 3. | Разработка плана индивидуального профессионального саморазвития педагога | Помощь в составлении плана индивидуального профессионального саморазвития педагога | Наличие плана индивидуального профессионального развития наставляемого педагога |
| 4. | Обеспечение каналов многосторонней связи с педагогом испытывающим трудности | Организация общения посредством электронной почты и мессенджера WhatsApp | Возможность постоянного взаимодействия и общения |
| 5. | Проектирование и анализ образовательной деятельности педагога | Посещение занятий педагогов имеющих высшую педагогическую категорию, их анализ. Практикум по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия | Компетентность наставляемого педагога в проектировании и анализе занятия |
| 6. | Освоение современных образовательных технологий | Планирование и организация мастер-классов. Организация работы по проектированию занятия с использованием конкретных технологий обучения | Обогащение опыта, умение наставляемого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий. |
| 8. | Мониторинг профессионального роста наставляемого педагога | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | Коррекция плана работы с наставляемым педагогом |
| 10. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника и наставляемого педагога | |

Основные участники программы и их функции

Педагог-наставник: Рыбалкина Наталья Александровна, методист высшей квалификационной категории. (Определяет методику работы с педагогом испытывающим трудности, вместе с ним составляет план его профессионального роста, помогает подшефному, не стесняя его самостоятельности, проверяет усилия наставляемого, дает нужные советы, предлагает необходимую литературу, посещает занятия и воспитательные мероприятия наставляемого и др.)

Педагог-наставаемый: Душкина Ольга Сергеевна, педагог испытывающий трудности (получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру)

Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)

Наставничество, консультация, мастер-классы, анкетирование, самообразование, беседы, творческие лаборатории, конкурсы, «мозговой штурм»

План реализации мероприятий программы наставничества

| № | Проект, задание | Срок | Планируемый результат | Фактический результат | Оценка наставника |
|----------|---|-------------|--|------------------------------|--------------------------|
| 1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития | сентябрь | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; | | |
| 2 | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития | сентябрь | сформулирован перечень тем консультаций с наставником | | |
| 3 | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей | октябрь | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей | | |
| 4 | Изучить методику построения и организации результативного учебного | октябрь | Организован результативный учебный | | |

| | | | | | |
|---|---|-------------------|--|--|--|
| | процесса | | процесс в детском объединении «Веселая кисточка» | | |
| 5 | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности | ноябрь | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения... | | |
| 6 | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога | ноябрь | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога | | |
| 7 | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты занятия; методорекомендаций и пр.) | Декабрь | Составлены технологические карты занятий и конспекты тем по образовательной программе «Веселая кисточка» | | |
| 9 | Познакомиться с успешным опытом организации учебного процесса в детских объединениях | Декабрь - февраль | Изучен успешный опыт организации учебного процесса в детских объединениях | | |
| 9 | Изучить успешный опыт организации работы с | март | Совместно с наставником | | |

| | | | | | |
|----|--|--------|---|--|--|
| | родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их в деятельность детского объединения) | | подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить) | | |
| 10 | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога | март | По формату подготовлены ... | | |
| 11 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) | апрель | На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (поступление и учеба в педагогическом колледже) | | |
| 12 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и | апрель | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся | | |

| | | | | | |
|----|--|-----|---|--|--|
| | урегулирования | | и способов их профилактик и | | |
| 13 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности | май | Разработано занятие с применением инновационных методов работ «Изотерапия, как метод работы с детьми и подростками» | | |
| 14 | Подготовить публикацию.../конкурсную документацию... | май | Подготовлена к публикации статья «...» | | |

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

Ожидаемые результаты

- Помощь педагогу испытывающему трудности в развитии своего индивидуального стиля деятельности.
 - Повышение профессиональной компетентности и мастерства как наставляемого педагога, так и педагога-наставника
 - Подтверждение того, что наставничество эффективный метод повышения качества образования
 - Снижение текучести кадров в образовательной организации. Развитие кадрового потенциала.
 - Повышение самообразования, самооценки, саморазвития.
- Получение положительных результатов образовательной деятельности
- Создание благоприятного микроклимата в образовательной организации.

Организация контроля

Важным элементом осуществления контроля и мониторинга являются регламентирующие документы и бланки отчетности (план проводимых мероприятий, анкеты, лист-опрос и др.), которые заполняет наставник или куратор.

Для обеспечения своевременной коррекции программы наставничества необходимо:

- Регулярно (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно) проводить опросы и анкетирование;
- Анализировать объективные показатели эффективности программы;
- Налаживать механизмы обратной связи (постоянный и оперативный контроль за процессом).

