

Приложение 5

К приказу ГБУ ДО КО «ОЭБЦ»
от «01» сентября 2021 года
№ 06/01-09

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза

Хохлова Л.В.

от «01» сентября 2021 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО КО «ОЭБЦ»

Патричная - И.А. Патричная

от «01» сентября 2021 года



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**

Форма наставничества «ПДО – ПДО»

Срок реализации 1 год
(сентябрь 2021 – май 2022 года)

Составитель:
Скандарова Н.Б., заместитель директора по УВР,
куратор наставничества ГБУ ДО КО «ОЭБЦ»

Сентябрь, 2021
г. Калуга

Пояснительная записка

В современном образовании происходят существенные изменения: реализуется национальный проект «Образование», уделяется большое внимание дополнительному образованию. ГБУ ДО КО «ОЭБЦ» нужны профессионально-компетентные, самостоятельно мыслящие педагоги дополнительного образования, психологически и технологически готовые к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных профессионально значимых качеств. Поэтому сопровождение профессионального роста, наставляемого является одной из ключевых задач кадровой политики ГБУ ДО КО «ОЭБЦ». В ГБУ ДО КО «ОЭБЦ» разработана целевая модель наставничества, определены педагогические пары: наставник и наставляемый.

Наставляемому необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога дополнительного образования. Необходимо создавать ситуацию успешности работы наставляемого, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности, что предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у наставляемого необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания и навыки в области предметной специализации и методики преподавания. Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставника с наставляемым на уровне общеобразовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях наставляемого лица;
4. Ориентирование наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления наставляемого лица.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение занятий наставляемого и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по кварталам и году).
4. Помощь наставляемому в повышении эффективности организации воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся.
6. Привлечение наставляемого к участию в работе региональных методических объединений, педагогического совета.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

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, 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 у опытных педагогов и педагогов-новаторов вместе с молодым специалистом, а затем проведение анализа занятий.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, организационную и методическую деятельности ГБУ ДО КО «ОЭБЦ», усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическими сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№ этапа	Название этапа	Сроки	Содержание
1-й этап	Адаптационный	Сентябрь-октябрь	Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2-й этап	Основной (тренировочный)	Ноябрь-апрель	Наставник разрабатывает и реализует план адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.
3-й этап	контрольно-оценочный	Май	Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Адаптационный этап.

1. Презентация всех информационных материалов, которые должны быть объяснены молодому педагогу:

- история ГБУ ДО КО «ОЭБЦ» и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы ГБУ ДО КО «ОЭБЦ», 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 ГБУ ДО КО «ОЭБЦ»;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).
- правила и действия в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;

- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
 - ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
 - ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
 - ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера, проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.
2. Выявление недостатков в умениях и навыках наставляемого.

Основной (тренировочный) этап.

1. Составление плана работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.
2. Взаимопосещение занятий с целью корректировки профессиональных умений наставляемого специалиста.
3. Помощь в выстраивании наставляемым собственной программы самосовершенствования и ее выполнение.

Контрольно-оценочный этап.

1. Анкетирование наставляемого.
2. Составление характеристики наставляемого.
3. Отчет по выполнению программы самосовершенствования наставляемого.
4. Мониторинг компетентности наставляемого в рамках его профессиональной деятельности (успешность освоения его обучающимися дополнительной программы).