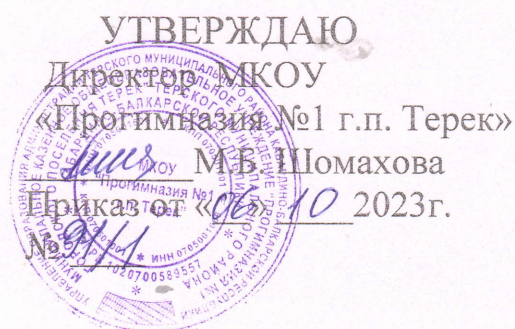


Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Прогимназия № 1 г.п. Терек» Терский муниципальный район КБР.



**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2023-2025г.**

Наставник:

Жамбекова Эмма Лазаревна
Педагог дополнительного образования

Молодой специалист:

Хакуашева Роза Магомедовна,
Педагог дополнительного образования

Терек, 2023-2025 г.г.

Пояснительная записка

Роль педагога в условиях модернизации системы образования в России возрастает значительно, 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. Но недостаток молодых квалифицированных кадров остаётся одной из актуальных проблем образовательных организаций. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в образовательные учреждения, а учреждения дополнительного образования обходят стороной. Творческие молодые специалисты, окончившие другие ВУЗы, сталкиваются с недостатком педагогических знаний и вскоре уходят с центров детского творчества, избирая иной профессиональный путь.

Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога, его активной позиции, формированию как личности и индивидуальности, а затем и как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности, закреплению его в организации дополнительного образования.

Актуальность разработки программы наставничества

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения из-за отсутствия необходимого опыта, педагогического образования. Если мы хотим, чтобы учреждения дополнительного образования были успешными, чтобы коллективы пополнялись молодыми, творческими специалистами, очень важно в самом начале педагогической карьеры поддержать начинающего специалиста и делать это на непрерывной основе. На сегодняшний день внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях требует не только национальный проект «Образование», но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Исходя из специфики работы учреждений дополнительного образования, наставничество необходимо не только молодому специалисту, выпускнику педагогического университета. В помощи нуждаются итак называемые начинающие свою деятельность в центрах детского творчества педагогические работники, имеющие большой опыт работы в учреждениях общего и дошкольного образования, а также специалисты, не имеющие педагогического образования.

Общие положения.

Цель программы: создание социально-психологических и организационно-методических условий для успешной адаптации молодого педагога в учреждениях дополнительного образования.

Задачи:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого педагога, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить в учреждении дополнительного образования;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым педагогом на основе выявленных потенциальных возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать участие в инновационной деятельности, проследить динамику развития профессиональной деятельности;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность в учреждении дополнительного образования.

Сроки реализации программы: 2 года

Форма наставничества: педагог – педагог

Вид наставничества: индивидуальное наставничество.

Тип наставничества: опытный педагог – молодой специалист.

Содержание программы

Основные участники программы и их функции:

Наставляемый: Хакуашева Р.М., молодой специалист, имеющий педагогическое образование, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях и принципах деятельности Прогимназии .

Наставник: Жамбекова Э.Л., педагог дополнительного образования, имеющий большой опыт работы в учреждении дополнительного образования.

Формы и методы

работы педагога-наставника с наставляемым:

- индивидуальное консультирование;
- активные методы: методические объединения, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника.

Направления деятельности наставника

с учетом профессиональных потребностей молодого педагога:

- «наставник – проводник» обеспечит подопечному знакомство с системой дополнительного образования «изнутри», объяснит принцип деятельности Прогимназии. Наставник будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью, организовывать взаимопосещение занятий коллег и наставника, способствовать пропаганде инновационных педагогических идей и достижений через участие в конкурсах профессионального мастерства, транслировании опыта через выступления на методических и педагогических советах, семинарах и конференциях. Это

поможет молодому педагогу осознать свое место в системе дополнительного образования;

- **«наставник – защитник интересов»** поможет в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста, организует вокруг его профессиональной деятельности атмосферу взаимопомощи и сотрудничества, поможет подопечному осознать значимость и важность его работы;

- **«наставник - кумир»** своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого педагога. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника;

-**«наставник-консультант»** работает над благополучием личности молодого педагога, реализуя функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит;

-**«наставник-контролёр»** контролирует правильность организации педагогической деятельности молодого педагога, эффективность форм, методов, приёмов работы, проверяет его успехи.

Этапы деятельности наставника:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации (первый год).

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования (первый-второй года).

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей (второй год).

Индивидуальный план педагога-наставника

Месяц	Мероприятия	Ответственный
2023-2024 учебный год		
Октябрь	Беседа «Будем знакомы» (знакомство молодого специалиста с наставником, традициями учреждения, правилами внутреннего распорядка, Уставом ОУ).	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник, Хакуашева Р.М. молодой педагог
Ноябрь	Практическое занятие по разработке и оформлению документации п.д.о.: ДООП, ежедневных занятий, календарных учебных графиков.	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник

Декабрь	Творческая мастерская «Современное занятие: структура и конструирование»; Практикум «Анализ занятия. Виды анализа»;	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник
Январь	Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Выявление профессиональных затруднений.	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник Хакуашева Р.М. п.д.о.
Февраль	Тренинг «Развитие творческих способностей п.д.о.»; Практикум «Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства как условие профессионального роста молодого педагога».	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник Хакуашева Р.М. п.д.о.
Март	Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник
Апрель	Творческая мастерская «Копилка интересных занятий». Разработки интересных занятий п.д.о. и молодого педагога.	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник Хакуашева Р.М.
Май	Подведение итогов работы наставничества за учебный год. Методическая выставка достижений молодого педагога.	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник Хакуашева Р.М. п.д.о.
В течение года	Взаимопосещение занятий молодого педагога и педагога-наставника	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник Хакуашева Р.М. п.д.о.
2024-2025 учебный год		
Сентябрь	Беседа «Педагогическое самообразование. Участие в работе методического объединения, педагогического совета п.д.о.»	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник
Октябрь	Практикум «Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам»	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник
Ноябрь	Беседа «Имидж педагога». Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры»	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник
Декабрь	Тренинг «Пути и средства развития познавательной активности обучающихся».	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник Хакуашева Р.М. п.д.о.
Январь	Творческая мастерская «Методика проведения мероприятий и праздников»	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник Хакуашева Р.М. п.д.о.
Февраль	Мастер-класс «Секреты мастерства. Как провести эффективно занятие»	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник

Март	Практикум «Аттестация п.д.о. как способ повышения профессиональной компетенции. Педагогическое портфолио»	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник
Апрель	Тренинг «Профессиональное выгорание и пути профилактики»	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник
Май	Анализ процесса адаптации молодого педагога: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник
В течение года	Взаимопосещение занятий молодого педагога и педагога-наставника	Жамбекова Э.Л., п.д.о.- наставник Хакуашева Р.М. п.д.о.

Оценка результатов программы и ее эффективности.

Виды контроля работы молодого специалиста.

Первый год:

- **обзорный контроль** проводится в начале педагогической деятельности, в первый месяц, путём посещения занятий во всех объединениях с целью ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого педагога;
- **предупредительный контроль** проводится в течении первого года работы с целью выявления и предупреждения ошибок в работе молодого педагога.
- **повторный контроль** позволяет устранить недостатки обзорного и предупредительного контроля.

Второй год:

- **персональный контроль** позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени;
- **прифронтальном контроле** проверяются знания, умения и навыки обучающихся, состояние и ведение документации (ДООП, учебные журналы, методический и дидактический материалы и т.д.).

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- разработка собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие в профессиональных конкурсах, методических объединениях и семинарах;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

-эффективный способ самореализации;

-достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.