ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЛАНГЕПАС
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА-ЮГРЫ
ЛАНГЕПАССКОЕ ГОРОДСКОЕ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
(ЛГ МАОУ ДО «ДШИ»)

Рассмотрена
на заседании педагогического совета
30.08.2022 года протокол № 1

Утверждаю:
Директор ЛГ МАОУ ДО «ДШИ»
С.А. Бобров
приказ № 268 от 16.09 2022 года

БобровСА Подписано цифровой подписью: БобровСА
Дата: 2022.09.19 11:51:08 +05'00'

Программа наставничества
«Профессиональный рост педагога»

Составитель:
Пакина Е.А.,
заведующий отделом технического
и прикладного творчества

г. Лангепас, 2022 год

Пояснительная записка

Программа наставничества «Профессиональный рост педагога» – это краткосрочная программа, рассчитанная на 1 год, включающая перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые/ начинающие специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а обучающиеся и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой/начинающий специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Для педагога, который выбрал осознанно свою профессию материальная составляющая пусть важная, но не самая главная. На первом месте - создание условий для самореализации личности педагога. Целенаправленная система мотивации молодого педагога, вовлечение в активную деятельность учреждения является мощным стимулом профессионального роста. Для этого предусмотрено в коллективе формирование пар: наставник и наставляемый.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности,

готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

В программе применяется традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Наставляемым может быть:

- молодой педагог, только пришедший в профессию;
- опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- новый педагог в коллективе;
- педагог, имеющий непедагогическое профильное образование.

Программа разработана в соответствии с документами:

1. Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста.
2. Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным

   и программам среднего профессионального образования, в том числе

   с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
3. Приказа департамента образования и науки Ханты – Мансийского автономного округа - Югры «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Важнейшей особенностью Программы является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Цель: устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержка его сильных сторон.

Задачи:

- помочь молодому/начинающему педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
- создать условия для профессионального становления и самореализации молодого/начинающего педагога.
- оказать методическую помощь молодому/начинающему педагогу по ведению документации в учебно-воспитательном процессе;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании/

Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы – 1 год, сентябрь 2022г. - май 2023г.

Место реализации Программы

г. Лангепас, Лангепасское городское муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств».

Участники Программы

В программе предполагается участие работников Лангепасского городского муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств».

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности.

Наставляемый – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества).

Этапы и сроки реализации Программы
Механизм реализации

1 этап. Подготовительный (сентябрь 2022г.)

1. Разработка Программы с вовлечением внутренних и внешних ресурсов учреждения.
2. Подготовка условий для запуска Программы наставничества.
3. Формирование базы наставляемых.
4. Формирование базы наставников.
5. Формирование наставнических пар.
6. Нормативное обеспечение программы.
7. Составление плана мероприятий.

2 этап. Основной (октябрь 2022г. – май 2023г.)

На данном этапе планируется:

1.Организация работы наставнических пар: наставник и наставляемый.

(Сопровождение педагогических работников в части поддержки педагогов «на местах»).

2. Реализация плана индивидуального наставничества по адаптации к профессии на 2022-2023 уч.год.

3. Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого/ начинающего педагога.

4. Ведение портфолио молодого/начинающего педагога.

3 этап. Заключительный (май 2023г.)

1.Завершение наставничества.

1.1.Мониторинг процесса реализации Программы наставничества (динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью, изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым).

1.2. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого/ начинающего педагога

1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.

2.Культура ведения документации.

3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.

4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.

5.Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.

6.Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.

7. Использование инновационных форм, методов образования.

8.Создание современной предметно-развивающей, информационно-образовательной среды.

9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.

10. Участие в творческой, инновационной работе.

11. Осуществление самовоспитания и самообразования.

12.Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

13. Дисциплинированность и ответственность.

14. Достижения участников обучающихся, воспитанников.

15.Достижения молодого педагога (участие в образовательных событиях разного уровня).

16. Взаимодействие с внешней средой.

17.Включенность родителей обучающихся воспитанников в образовательный процесс.

18. Готовность к процедуре аттестации.

Предполагаемые результаты

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования.
- успешная адаптация молодых/начинающих педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.