

 **1. Пояснительная записка**

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступающий в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, 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 становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога­-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

**ЦЕЛЬ:**

обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**ЗАДАЧИ:**

1. Обеспечить  наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Использовать  эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

7. Способствовать планированию  карьеры  молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению  на основе школьных традиций.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

         консультирование (индивидуальное);

         активные методы (практические занятия, взаимопосещение учебно-тренировочных занятий, анкетирование, собеседование, мастер-классы наставников, стажировки и др).

**Деятельность наставника**

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

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

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

**Ожидаемые результаты**

***для молодого специалиста:***

         активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

         повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

         появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

         участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;

         наличие портфолио у каждого молодого педагога;

         успешное прохождение процедуры аттестации.

***для наставника:***

         эффективный способ самореализации;

         повышение квалификации;

         достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

***для образовательной организации:***

         успешная адаптация молодых специалистов;

         повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

**Принципы наставничества**

         добровольность;

         гуманность;

         соблюдение прав молодого специалиста;

         соблюдение прав наставника;

         конфиденциальность;

         ответственность;

         искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

         взаимопонимание;

         способность видеть личность.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **о специалисте** | **о педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя, отчество | Чепик Виталий Владимирович | Осокин Эдуард Валерьевич |
| Образование | Среднее профессиональное | Высшее педагогическое |
| Какое учебное заведение окончил | Среднее профессионально-техническое училище № 37 г. Киева ООО «Международный центр образования и социально-гуманитарных исследований» (профпереподготовка) | Новокузнецкий государственный педагогический институт (НГПИ) |
| Педагогический стаж |  2 года | 25 лет |
| Место работы | МКУ ДО ДЮЦ «Танаис» | МКУ ДО ДЮЦ «Танаис» |
| Должность | Тренер-преподаватель | Тренер-преподаватель |
| Предмет | настольный теннис | настольный теннис |
| Учебная нагрузка | 20 часов | 36 часов |
| Квалификационная категория | Соответствие занимаемой должности | Соответствие занимаемой должности |

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ
НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог».

|  |  |
| --- | --- |
| **Цель****работы:** | Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современного дополнительного образования. |
| **Задачи:** | 1.Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.2.Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании. |
| **Содержание деятельности:** | 1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.2. Посещение учебно-тренировочных занятий молодого специалиста.3. Планирование и анализ деятельности.4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.5. Организация мониторинга эффективности деятельности. |
| **Ожидаемые результаты:** | 1.Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении.2.Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.3.Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.4.Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.5.Совершенствование методов работы по развитию самостоятельной деятельности обучающихся.6.Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий. |

**Мероприятия**

**по планированию, организации и содержанию деятельности**

**индивидуальной работы с молодым специалистом**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Планирование и организация работы по******предмету*** | ***Работа с документацией*** | ***Контроль за деятельностью молодого специалиста*** | ***Формы и методы*** | ***Форма отчетности молодого специалиста*** |
| Организационные вопросы. Ознакомление с Центром, с правилами внутреннего трудового распорядка Изучение программы по настольному теннису. Составление рабочей программы, календарно –тематического планирования, составления расписания учебно-тренировочных занятий. | Изучение нормативно – правовой базы Центра (должностная инструкция тренера-преподавателя, учебно-календарный план, расписание занятий, документы строгой отчетности). Практическое занятие «Ведение документации» (журнал учета групповых занятий для тренера, личные дела учащихся, журналы инструктажей. Требования по заполнению журнала. Оформление личных дел обучающихся. | Оформление журнала учета групповых занятий. Оформление календарно-тематического планирования. Контроль ведения личных дел учащихся. Взаимопосещение учебно-тренировочных занятий.  | Наставничество, самообразование, посещение учебно-тренировочных занятий, спортивных мероприятий. | Все запланированные собеседования и консультации проведены; посещены учебно-тренировочные занятия.Методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования на учебный год. |
| Формы и методы работы во время учебно-тренировочного занятия. Система проверки знаний, умений и навыков у обучающихся. Виды оценочных материалов.  | Собеседование по итогам четверти. Практикум: « Применение оценочных материалов по итогам выполнения контрольных нормативов».  | Проверка выполнения программы. Посещение учебно-тренировочных занятий. | Взаимопосещение тренировок. Посещение учебных тренировок с целью выявления затруднений, и оказания методической помощи. | Проверка выполнения учебной программы.  |
| Индивидуальная работа с учащимися. Мотивация к занятию спортом. Участие юных спортсменов в соревнованиях на муниципальном уровне. | Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, дистанционные конкурсы. Изучение документов по ФССП по настольному теннису.  | Ведение рабочей документации для педагога: журнал учета посещения групповых занятий, журнал инструктажей по ТБ  | Наставничество, самообразование,Посещение учебно-тренировочных занятий. | Ведение отчетной документацииСамоанализ. |
| Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий в ходе учебно-тренировочного процесса.  | Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. | Проверка выполнения программы.Контроль ведения школьной документации. | Наставничество, самообразование,Посещение учебно-тренировочных занятий, спортивныхмероприятий. Контроль ведения документации. | Проверка выполнения теоретической и практической части учебной программы. Самоанализ. |
| Проведение контрольных нормативов. | Саморазвитие педагога.Работа  с учебной документацией.  | Посещение учебно-тренировочных занятий.Контроль ведения учебной документации. | Наставничество, самообразование,посещение Посещение учебно-тренировочных занятий , спортивныхмероприятий. Контроль ведения документации. | Посещение учебно-тренировочных занятий. Собеседование по итогам года (наставник, педагог, куратор, руководитель учреждения.) |
| Организация проверки ЗУН учащихся. Составление учебно-методической базы на следующий год. Итоги работы специалиста по самообразованию за год. | Составление отчета.Помощь в оформлениии заполнении, отчетной документации: журнал учета групповых занятий, журнал ТБ. Работа с личными делами обучающихся. Составление списков на новый учебный год. | Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Отчет о результатах наставнической работы. | Наставничество, самообразование,посещение тренировок, соревнований. Контроль ведения учебной документации. | Отчет о результатах наставнической работы. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы).Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки. |
|  |
|  |  |  |  |  |  |  |