

Отдел образования администрации городского округа Шуя
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детский оздоровительно – образовательный спортивный центр»



**Программа
экспериментальной работы
по наставничеству
«Школа молодого педагога»**

г.о. Шуя 2022 г.

Паспорт программы

1	Полное наименование программы	Внедрение школы наставничества «Школа молодого тренера».
2	Разработчики программы, исполнители программы	Педагогический коллектив МБУДО «ДООСЦ» Боярков В.С. – директор Батракова Ю.С. – зам. директора Кондракова А.Ф. - методист
3	Основание для разработки программы	Федеральный проект «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование». Письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020г. № МР -42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
4	Период программы	Период реализации программы рассчитан на 3 года: 2022-2025гг.
5	Цель и задачи программы	<p>Цель: создание системы внедрения школы наставничества в МБУДО «ДООСЦ» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить успешное закрепление их в центре в должности тренера-преподавателя и повышение профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне, Обеспечить раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров через реализацию индивидуальных маршрутов.
6	Кем принята программа	Педагогический совет МБУДО «ДООСЦ»
7	Решение о принятии программы развития	Педагогический совет МБУДО «ДООСЦ»
8	Ожидаемые результаты	<p>Формирование базы наставников, которые могут участвовать, как в текущей программе наставничества, так и будущих программах.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рост профессионального мастерства тренеров-преподавателей МБУДО «ДООСЦ».

Пояснительная записка

Учреждения дополнительного образования в соответствии с Федеральным проектом "Успех каждого ребенка" обновляют содержание образования, повышают качество и вариативность образовательных программ. Все эти преобразования невозможны без совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров. Вопросы формирования кадрового потенциала, привлечение и закрепление молодых специалистов – проблема, решаемая в МБУДО «ДООСЦ».

Наставничество необходимо не только молодому специалисту, но и начинающим педагогическим работникам. Нуждаются в помощи наставника: молодой педагог - выпускник педагогического университета; педагог с опытом работы в учреждениях общего образования; специалисты по профилю предмета, не имеющие педагогического образования.

Выпускникам педагогических университетов и педагогам, пришедшим из учреждений общего образования, не хватает специальных теоретических знаний и практических умений для работы в системе дополнительного образования, так как в основном они имеют подготовку по квалификации "учитель". На практике можно наблюдать ситуацию расхождения их базовой подготовки с теми задачами, которые решаются в нашем учреждении.

Необходимо развивать систему наставничества в коллективе, которая бы помогла начинающему педагогу избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Основная цель наставничества - создание социально-психологических и организационно-методических условий для успешной адаптации начинающего специалиста.

С этой целью в МБУ ДО «ДООСЦ» разработана программа наставничества "Школа молодого тренера-преподавателя».

Программа разработана в соответствии требованиями Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 №273-ФЗ, Национального проекта "Образование" (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. №16) - "Успех каждого ребенка", "Цифровая образовательная среда", "Молодые профессионалы", "Социальная активность"), Концепции развития дополнительного образования до 2030 года, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 года № 678-р и плана мероприятий ее реализации на 2015-2020 гг., Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам.

В процессе устного опроса и письменного анкетирования педагогов, проведенном в МБУДО «ДООСЦ», были отмечены следующие затруднения, которые испытывают молодые педагоги.

- > недостаточное владение учебным материалом по преподаваемому профилю;
- > отсутствие навыков владения методами практической работы;
- > неумение организовать воспитательную работу.

Данные проблемы возникают в связи с тем, что тренеры преподаватели не имеют специального образования для работы в дополнительном образовании; выявляются противоречия между профессиональной направленностью и выбранной специальностью; происходит переоценка собственных сил и идеализация выбранной профессии.

В ходе реализации программы создаются условия для роста профессионального мастерства тренеров - преподавателей. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах формируется мастерство педагога.

Программа поможет и молодым педагогам, и педагогам, пришедшим из школ, решать целый ряд проблем, стоящих перед ними, способствует формированию педагогического мастерства.

Программа "Школа молодого тренера-преподавателя" направлена на становление молодого тренера-преподавателя и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Сроки реализации программы - 3 года.

Цель программы: Создание условий для успешной адаптации молодых тренеров-преподавателей, повышение их профессиональной компетентности, через развитие личностного и профессионального потенциала и создание единого образовательного пространства молодых и опытных педагогов-наставников.

Задачи:

- > ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов;
- > установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;
- > приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- > удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений;

Ожидаемые результаты реализации программы

- > профессиональная и социальная адаптации молодых специалистов, удовлетворенность профессией тренера-преподавателя
- > повышение уровня научно-теоретической подготовки педагогов;
- > овладение практическими навыками организации учебно- воспитательного процесса;
- > формирование у молодого тренера-преподавателя собственной системы работы.

Формы работы:

- > индивидуальные (самообразование, консультации, работа над личной методической темой и др.);
- > групповые (педагогический совет, методическое объединение тренеров-преподавателей, мастер-класс, творческая группа, семинар, тренинг, практикум).

Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего тренера-преподавателя (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа в соответствии с этапами становления молодого педагога:

- > адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- > стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- > преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Этапы работы по программе

Этапы реализации программы	Характеристика деятельности	Задачи
<p>1-й этап (первый год). Адаптация молодого специалиста</p>	<p>На этом этапе определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляются недостатки в его умениях и навыках.</p>	<p>Познакомить молодого специалиста с деятельностью МБУДО «ДООСЦ» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.</p>
<p>2-й этап (первый-второй год). Профессиональное развитие молодого специалиста</p>	<p>Овладение практическими навыками организации учебно-воспитательного процесса, приобретение молодым педагогом практических навыков, необходимых для работы.</p>	<p>Проанализировать компетенцию молодого специалиста, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога</p>
<p>3-й этап (второй-третий год). Развитие потенциала молодого специалиста</p>	<p>Повышение качества преподавания. Формирование у начинающего педагога активности, самостоятельности.</p>	<p>Обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.</p>

План работы "Школы молодого тренера-преподавателя"

1 год обучения -2022-2023

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат /очный, дистанционный/	Результат
Знание алгоритма разработки дополнительной общеобразовательной программы	"Нормативно-правовые основы и практика разработки дополнительной общеразвивающей программы"	март	очный	Рост уровня самостоятельности в разработке дополнительной общеобразовательной программы
	Консультации по разработке дополнительной общеобразовательной программе	март - октябрь		
	Участие молодых специалистов в работе МО "Школа молодого тренера-преподавателя"	В течение всего периода		
Умение ведения документации по организации учебно-воспитательного процесса	Практическое занятие "Оформление документации тренера-преподавателя"	Март - октябрь	очный	Рост уровня самостоятельности в разработке программно-методической деятельности по организации учебно-воспитательного процесса
	Консультации по оформлению документации	В течение всего периода		
	Участие молодых специалистов в работе МО "Школа тренера"	В течение всего периода		
Умение ставить дидактические	Беседа "Возрастные особенности	Сентябрь	очный	Сформированность

цели, отбирать формы и методы организации деятельности учащихся	дошкольников и младших школьников"		базовых навыков в области предметной, методической, психолого- педагогической коммуникативной профессиональной компетенций
	Беседа "Основные требования к современному занятию"	Сентябрь	
	Посещение молодыми специалистами занятия опытных педагогов	Сентябрь -ноябрь	
	Посещение занятий молодых специалистов с целью оказания методической помощи молодым специалистам	Сентябрь -ноябрь	
	Практическое занятие "Методические основы построения учебного занятия в системе дополнительного образования детей"	Октябрь	
	Беседа "Современные формы и методы воспитательной работы в объединении" занятия в системе дополнительного образования детей"	Ноябрь	
	Практическое занятие "Анализ и самоанализ учебного занятия"	Декабрь	
	Практическое занятие "Виды и типы учебного занятия"	Январь	
	Анкетирование "Определение степени использования ИКТ в работе тренера-преподавателя»	Февраль	
	Практическое занятие "Методика проведения родительского собрания"	Февраль	

	Беседа "Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала».	Март		
	Участие молодых специалистов в работе МО "Школа тренера", методического совета, творческой группы.	В течение всего периода		
Развитие профессиональной компетенции	Выбор темы по самообразованию	Сентябрь	Очный	Наличие опыта результативного участия в профессиональных конкурсах, фестивалях; рост профессиональной активности, готовность к непрерывному профессиональному росту
	Консультация "Знакомство с методикой подготовки к конкурсам"	Ноябрь		
	Участие молодых специалистов в работе МО "Школа тренера", методического совета, творческой группы	В течение всего периода		
	Обучение на курсах повышения квалификации	В течение всего периода	дистанционный	
Умение проводить анализ и самоанализ развития профессиональных компетенций	Выступление молодых специалистов на МО "Школа тренера." Анализ и оценка деятельности тренеров-преподавателей	Май	очный	Приобретение аналитических умений, позволяющих адекватно оценивать свою

				профессиональную деятельность
	Анкетирование "Оценка собственного квалификационного уровня молодым тренером и педагогом наставником"	Май		
	Методическая выставка достижений педагогов	Апрель- май		
	Диагностика изменений в уровне профессионализма молодого специалиста. Анкетирование «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	Май		
	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Май		

2 год обучения- 2023-2024г.

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат
Умение анализировать профессиональные затруднения	Диагностика профессиональных затруднений, положительного опыта в работе, определение степени комфортности наставляемого в коллективе.	Сентябрь, январь	очный	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития, успешная адаптация на месте работы
	Беседа "Текущие проблемы работы молодых специалистов"	Декабрь		
Знание законодательства Российской Федерации и Ивановской области в области, деятельности в сфере дополнительного образования и воспитания, локальных нормативных актов	Практическое занятие "Особенности содержания дополнительного образования детей в современных условиях"	Сентябрь	очный	Рост уровня знаний в вопросах развития, воспитания и обучения детей по общеобразовательным программам
МО "Школа тренера", методического совета, творческой группы.	периода			

Знание алгоритма разработки дополнительной общеобразовательной программы	Консультация "Анализ изменений в дополнительной общеразвивающей программе"	Сентябрь	очный	Высокий рост уровня самостоятельности в разработке дополнительной общеобразовательной программы
	Участие молодого специалиста в работе МО "Школа педагога"	В течение всего периода		
Умение ведения документации по организации учебно-воспитательного процесса	Консультация "Оформление документации тренера-преподавателя»"	Сентябрь - октябрь	очный	Рост уровня самостоятельности в разработке программно-методической деятельности по организации учебно-воспитательного процесса
	Инструктаж по ведению журнала учета работы в объединении	Сентябрь		
Умение ставить дидактические цели, отбирать формы и методы организации деятельности учащихся	Практическое занятие "Мониторинг образовательного и воспитательного процесса в дополнительном образовании"	Октябрь	очный	Сформированность базовых навыков в области предметной, методической, психолого-Педагогической, коммуникативной профессиональной компетенций
	Практическое занятие "Моделирование воспитательной системы в объединении"	Ноябрь		
	Практическое занятие "Конструирование современного занятия" (Технологическая карта для конструирования занятия)	Декабрь		

	Практическое занятие "Современные образовательные технологии в учебном процессе"	Февраль		
	Практическое занятие "Виды методической продукции"	Март		
	Посещение занятий молодых специалистов	В течение всего периода		
	Посещение молодыми специалистами занятия опытных педагогов	В течение всего периода		
	Участие молодого специалиста в работе МО "Школа педагога", методического совета, творческой группы	В течение всего периода		
Развитие профессиональной компетентности	Выбор темы по самообразованию	Сентябрь	очный	Наличие опыта результативного участия в профессиональных конкурсах, фестивалях; рост профессиональной активности, готовность к непрерывному профессиональному росту
	Консультация "Самообразование, участие в конкурсном движении как один из путей повышения мастерства тренера-преподавателя"	Ноябрь		
	Участие молодого специалиста в работе МО "Школа тренера", методического совета, творческой группы	В течение всего периода		
	Консультация "Самообразование, участие в конкурсном движении как	Ноябрь	дистанционный	

	один из путей повышения мастерства тренера-преподавателя"			
	Участие молодого специалиста в работе МО "Школа тренера", методического совета, творческой группы	В течение всего периода		
	Обучение на курсах повышения квалификации	В течение всего периода		
Умение проводить анализ и самоанализ развития профессиональных компетенций	Выступление молодых специалистов на МО "Школа молодого тренера" "Анализ и оценка Деятельности тренеров-преподавателей	Май	очный	Приобретение аналитических умений, позволяющих адекватно оценивать свою профессиональную деятельность
	Анкетирование «Оценка собственного квалификационного уровня молодым тренером-преподавателем и наставником».	Май		
	Методическая выставка достижений педагогов	Апрель- май		
	Диагностика изменений в уровне профессионализма молодого специалиста.	Май		
	Анкетирование "Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе " Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных	Май		

3 год обучения—2024-2025гг.

В начале 3 года работы педагог сам выбирает формы и способы повышения квалификации и презентации результатов. Задача администрации - предоставить максимальные возможности для самопрезентации специалиста. В течение года проходит деловое обсуждение реальных случаев профессиональной деятельности, что позволяет адекватно оценивать действия другого и поддерживать свою профессиональную форму. Специалист активно привлекается к участию в работе педсоветов, методсоветов, методического объединения тренеров-преподавателей МБУДО «ДООСЦ», семинаров, творческих групп, открытых занятий.

Методическое обеспечение программы

Нормативно-правовая база МБУДО «ДООСЦ» и тренера-преподавателя.

Анкеты, диагностики и т.п.

Материалы для обучения:

методические рекомендации по разработке дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы; программно-методическое обеспечение тренера-преподавателя; 5 памятки.

Список литературы

1. Кузнецова Н.А., Яковлев Д.Е. Управление методической работой в учреждениях дополнительного образования детей: Пособие для руководителей и педагогов/ Под общ. Ред. Н.К. Беспятовой. - М.: Айрис- пресс, 2003 г.
2. Наставничество в системе образования России: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Текст]/Под ред. Н.Ю. Синяги-ной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 155 с.
3. Настольная книга завуча: методическая работа в школе/ авт.-сост. Л.М. Сыромятникова - М.: Глобус, 2009г.
4. Советова Е.В. Тематические педсоветы. - Изд.2-е.- Ростов н/Д: Феникс, 2008г.
5. Соловова Н.А. Современные подходы к формированию педагогических команд в условиях образовательного учреждения: учебно- методическое пособие. - Самара: ГОУ СИПКРО, 2007г.