

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 6
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР
(ДШИ № 6 МО город Краснодар)**

**Программа
наставничества
по форме «педагог – педагог»**

**г. Краснодар,
2023**

Актуальность программы обозначена тем, что в настоящее время условия реализации образовательного процесса в детской школе искусств требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала педагогических работников в системе дополнительного образования детей.

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся преподаватель. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности, необходимостью ведения огромного объема документооборота, в том числе в электронном виде. Поэтому молодой педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Подготовка педагога к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

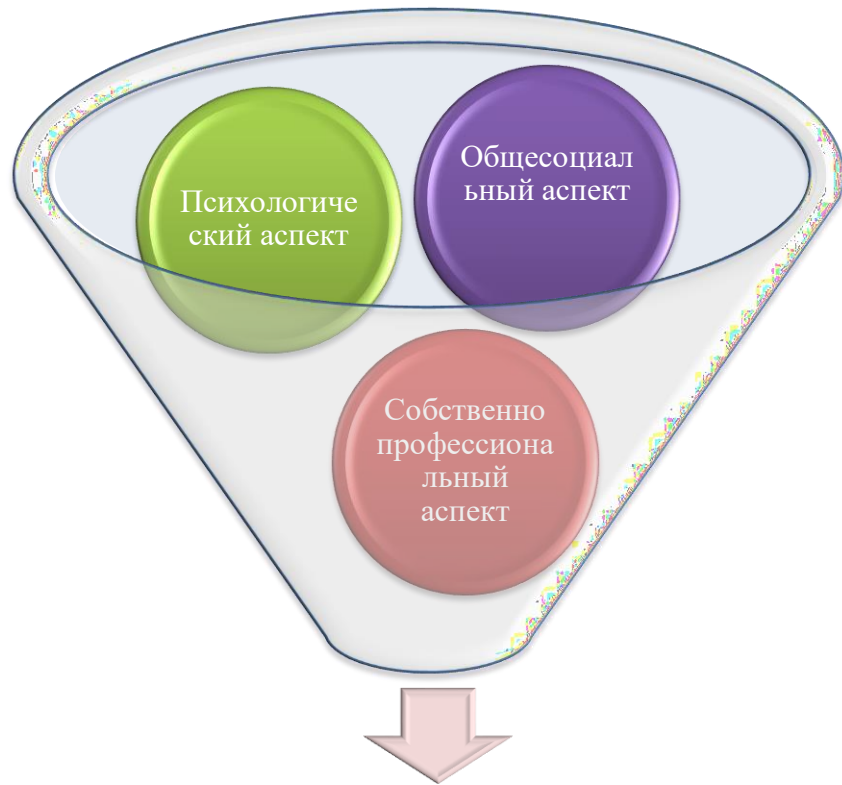
Наставничество в ДШИ №6 МО город Краснодар - разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, принятыми на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник – ключевая фигура в воплощении системы наставничества. Именно наставник определяет пути совершенствования и механизмы сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста. Наставник во взаимодействии с методистом обеспечивает реализацию комплексно-целевого характера

программы, как целостного документа, обеспечивающего увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплекс психолого-педагогических, методических, производственных, научно-исследовательских, организационных и других заданий и мероприятий, направленный на реализацию системы наставничества.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза (среднего специального учебного заведения), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога/специалиста/администратора по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации, методики преподавания, воспитания, др.



Становление профессионального мастерства молодого специалиста

Параметры становления профессионального мастерства молодого специалиста в современных условиях определяются как ряд взаимосвязанных аспектов:

- общесоциального, суть которого заключается в закреплении выпускника ссуза, вуза в новой социальной роли, в выработке у него определённого стабильного отношения к этой роли,
- собственно профессионального, предполагающего включение молодого специалиста в реальную образовательную практику, овладение ею, освоение ведущих профессиональных функций,
- психологического, включающего утверждение в новой деятельности, выработку индивидуального образа профессиональной деятельности.

Данная комплексно-целевая программа школы искусств призвана помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной педагогической карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

УРОВНИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА



Исполнителями программы являются

- директор ДШИ №6 МО город Краснодар,
- заместители директора
- заведующие методическими подразделениями,

- наставники,
- молодые специалисты.

Цель, задачи, принципы и условия реализации программы

Цель программы - формирование кадрового ядра коллектива ДШИ №6 МО город Краснодар.

Задачи программы:

1. Организация работы наставников молодых специалистов.
2. Методическое сопровождение работы молодых специалистов в ДШИ №6 МО город Краснодар.
3. Содействие организации работы молодого преподавателя.

Основные принципы формирования системы наставничества в ДШИ №6 МО город Краснодар

К основным принципам формирования системы наставничества относятся:

- добровольность и целеустремленность работы наставника;
- морально-психологическая контактируемость наставника и молодого педагога;
- личный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению молодого педагога;
- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием учебных планов, образовательных программ, программы деятельности, индивидуальных и календарно-тематических планов ДШИ №6 МО город Краснодар;

- направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

Условия реализации программы

Организация наставничества в ДШИ будет способствовать профессиональному становлению молодого специалиста, если:

- осуществляется целенаправленная подготовка управленческих и педагогических работников для наставнической деятельности;
- наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого педагога в сфере самообразования;
- в процессе реализации наставнической деятельности используются коллективные, групповые и индивидуальные формы образовательной деятельности;
- обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого педагога;
- наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого педагога;
- критериями профессионального становления молодого педагога выступает уровень личностно-значимого восхождения его и наставника к вершинам профессионализма, непрерывного саморазвития и самоосуществления.

Обязанности наставника:

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, локальных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий,
- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Права наставника:

Наставник имеет право:

- Посещать уроки молодого специалиста
- Проводить все виды анализа урока
- Контролировать подготовку молодого специалиста к урокам
- Проводить анализ тематического и поурочного планирования

Обязанности молодого специалиста:

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты школы, ее структуру и, особенности деятельности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником

Права молодого специалиста:

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение методического совета школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

Документы, регламентирующие наставничество:

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение;
- приказ директора об организации наставничества;
- планы работы;
- план работы наставника с молодым специалистом

ДШИ практически ежегодно встречает начинающих педагогов, выпускников колледжей и институтов. Освоиться в новой профессии непросто, и к счастью, еще имеются такие педагоги-наставники, которые желают помочь молодому специалисту. Тема старая как мир и вместе с тем вечная, всегда волнующая: это тема новых судеб, от которых зависит будущее.

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим преподавателем. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя.

В частности, выделяются три этапа данной работы:

1. Адаптационный. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой педагог нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению учебной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности.

На данном этапе в работе с молодым специалистом участвуют представители администрации, заведующие методическими подразделениями, педагоги-наставники. Составляется план профессионального становления начинающего педагога, определяется круг

его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование, по результатам которого разрабатывается план работы.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки, которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником. В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с учащимися проводятся индивидуальные консультации во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста.

ВОЗМОЖНЫЕ НЕДОСТАТКИ В РАБОТЕ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Недостатки в работе молодого учителя	Реакция обучающихся на недостатки	Способы преодоления недостатков
1	2	3
Неумение поддерживать внимание детей	Отсутствие дисциплины и работоспособности у школьников, они постоянно отвлекаются, не занимаются домашней самоподготовкой	Увлекательный рассказ. Активизация познавательного интереса школьников
Затруднение в распределении внимания между всеми обучаемыми	Наличие неравномерного овладения знаниями	Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех обучаемых. Правильная расстановка акцентов
Острая реакция на любые отклонения в поведении школьников	Неприязненное отношение к преподавателю	Сочетание требовательности с доверием
Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях	Несерьезное, неуважительное отношение к преподавателю	Тщательная обдуманность поступков
Неумение контролировать внимание на главном, существенном	Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении	Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации

Неумение соотносить существенную информацию с содержанием изучаемого материала	Ощущение постоянной перегрузки	Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией данному материалу
Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания	Пассивное отношение к восприятию информации	Постоянное нацеливание на переосмысление главного
Игнорирование самостоятельной работы обучаемых	Потеря ответственности и целеустремленности	Чередование различных видов работы на занятии
Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации	Безразличное отношение к информации преподавателя	Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для ее лучшего осмысления
Недостаточное внимание к организации домашних заданий	Потеря ответственности в выполнении установки педагога	Периодическая целенаправленная проверка осмысления школьниками заданий преподавателя
Механическое перенесение чужого опыта в свою работу	Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке	Творческое переосмысление методов обучения соответственно складывающейся ситуации
Недооценка или переоценка познавательных возможностей обучаемых	Притупление интереса к учебе	Творческий подход к заданиям (их усложнение или временное облегчение)
Отсутствие	Потеря уверенности в знаниях	Умелое и своевременное

индивидуального подхода к школьникам		поощрение интересов школьников; мотивирование к интеллектуальному росту
Формальное внимание к развитию познавательных способностей школьников	Замедление интеллектуального развития детей, притупление интереса к учебе, преодоление трудностей	Стимулирование творческой активности
Нерациональное распределение времени на уроке	Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе	Дозировка времени на уроке в соответствии с его целями (при опросе, изложении нового, закреплении)

2. **Основной, проектировочный.** Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, начинается сбор сведений для портфолио. Разрабатывается и организуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого специалиста, педагог-наставник помогает выстроить собственную программу самосовершенствования.

3. **Контрольно-оценочный.** На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых специалистов, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники.

Успех молодого специалиста нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Как очень удачно сказал А.С. Макаренко: "Для меня... такие "пустяки" стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повисить голос, улыбнуться, как посмотреть".

Подготовки, полученной в ссузах и вузах, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков. Поддержать специалиста в самый ответственный период его становления должны руководитель и заместители образовательного учреждения. От них в значительной степени зависит, каким он будет.

Управление программой

Программа должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом. Реализация целевой комплексной программы требует согласованного участия всех структур образовательной организации.

Взаимодействия молодого специалиста по работе

Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по методической работе.

Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок реализации программы – два учебных года.

Замена наставника производится приказом директора школы в случаях увольнения наставника; перевода на другую работу подопечного или наставника; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и подопечного.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Анкета молодого специалиста

Уважаемый коллега! Заполните, пожалуйста, анкету.

Ф.И.О.

Дата

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива
 - новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.

Критерии и показатели готовности молодого преподавателя к педагогической деятельности (диагностическая карта)

№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных методик в области преподаваемой дисциплины				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике обучения					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ, исполнение обучающихся				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать современные технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую				

	работу обучающихся на уроке				
9	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к педагогической деятельности					
1	Умение анализировать собственную деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

