

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Войсковицкая детская школа искусств»

ПРИНЯТА:  
На заседании  
Педагогического совета  
Протокол №1 от 26.08.2023 г.



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Срок реализации образовательной программы 1 год

Составитель  
Преподаватель  
МБУДО «Войсковицкая ДШИ»  
Кулюдина О.М.

п. Войковицы  
2023 г

## Пояснительная записка

Рабочая программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе МБУДО «Войсковицкая ДШИ».

Начинающие педагоги не без сложностей включаются в повседневную педагогическую практику. Молодому специалисту необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога. 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** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы. Формирование профессиональных умений и навыков у молодого педагога для успешного применения на практике.

### **Задачи:**

- помочь адаптироваться молодому преподавателю в коллективе;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности и мотивации у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации творческой, познавательной деятельности учащихся во внеурочное время (конкурсы, концерты, выставки и т.д.)
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными коллегами.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);

- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, 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:**

- успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

### **Содержание программы:**

Основные участники программы: Максимова А.Е. - молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет. Наставник для молодого специалиста: Кулюдина О.М. – преподаватель высшей квалификационной категории, заведующая хореографическим отделом школы.

### **Принципы работы:**

- принцип научности, предполагающий применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип системности и стратегической целостности, нацеленный на разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы дополнительного образования на разных уровнях;
- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип личной ответственности, определяющий ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации наставничества, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- принцип равенства, признающий, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога (преподавателя/концертмейстера) с соответствующей системой прав, обязанностей и ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

### Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки возлагается на заместителя директора по УВР. Оценка будет осуществляться на основе анализа процесса адаптации молодого специалиста, проведения открытого учебного занятия, а также анкетирования, предусмотренного планом работы.

### План реализации мероприятий программы наставничества

	Планируемые мероприятия
август- сентябрь	<ul style="list-style-type: none"><li>• Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.</li><li>• Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические разработки, положения), правила внутреннего распорядка школы;</li><li>• Практическое занятие: Планирование и организация педагогической работы (изучение основных тем программ, учебного плана, календарного графика);</li><li>• Практическое занятие: Расписание, журналы.</li></ul>
Октябрь ноябрь	<ul style="list-style-type: none"><li>• Посещение молодым специалистом уроков педагога - наставника . Самоанализ урока наставником;</li><li>• Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;</li><li>• Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</li></ul>
декабрь	<ul style="list-style-type: none"><li>• Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;</li><li>• Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;</li><li>• Посещение молодым специалистом уроков педагога - наставника в среднем и старшем звене;</li></ul>
январь	<ul style="list-style-type: none"><li>• Индивидуальная беседа: психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся;</li><li>• Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;</li></ul>
февраль	<ul style="list-style-type: none"><li>• Посещение уроков у опытных педагогов школы;</li><li>• Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;</li><li>• Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</li></ul>
Март	<ul style="list-style-type: none"><li>• Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических</li></ul>

	<p>воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;</li> </ul>
апрель	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования);</li> <li>• Беседа Содержание формы и методы работы педагога с родителями;</li> </ul>
май	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выступление молодого специалиста на МО. Методическая выставка достижений педагога;</li> <li>• Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;</li> <li>• 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.</li> </ul>