

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОВОЧЕРКАССКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА № 1» имени В.В. ГОРБАТКО
МБУ ДО ЦТТ № 1 имени В.В. Горбатко

РАССМОТРЕНА
на заседании методического совета
МБУ ДО ЦТТ № 1
имени В.В. Горбатко
Протокол № 2 от 18.11.2020

ПРИНЯТА
на заседании педагогического совета
МБУ ДО ЦТТ № 1
имени В.В. Горбатко
Протокол № 3 от 30.11.2020



Программа по наставничеству
«учитель – учитель»
(2020-2021 учебный год)

Направленность:
Социально-гуманитарная
Возрастная категория детей:
7-15 лет.
Срок реализации программы:
1 год
Автор-составитель программы:
Пашенко Т.Ф.,
педагог дополнительного образования

г. Новочеркасск
2020

Пояснительная записка

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Целевая модель наставничества реализуется на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г., Приказа Министерства образования Ростовской области № 602 от 30.07.2020 г. "О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам", а также в целях реализации федеральных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка", "Молодые профессионалы" национального проекта "Образование".

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с наставляемыми.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 форм наставничества: «ученик - ученик», «учитель - учитель», «учитель - ученик» и др.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Задачи:

форма наставничества «учитель - учитель»:

- Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержка педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- Повышение профессионального уровня педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого педагога.
- Повышение продуктивности работы педагога и результативности образовательной деятельности.
- Приобщение молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций.
- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
- Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

Для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- субъект-субъектные отношения в паре «наставник-наставляемый».

Формы и методы работы наставника:

- консультирование;
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др.).

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, 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 умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

Основные мероприятия по реализации программы

Содержание	Сроки
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемого	в течение учебного года
Анализ полученных от наставляемого и третьих лиц данных.	в течение учебного года
Тематика встреч наставника и наставляемого (1 раз в неделю)	С 01.12.2020
Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого. Заключение соглашения. Анкетирование.	01.12.2020
Изучение мотивации педагогической деятельности. Изучение бытовых условий Ознакомление с основными требованиями к документации.	07.12.2020
Методическая папка молодого специалиста. Определение темы самообразования	17.12.2020
Изучение программ, методических записок, пособий. Составление тематического планирования.	24.12.2020
Собеседование. Практ. занятие «Как вести журнал.» Оформление учебной программы, пояснительных записок.	28.12.2020
Адаптация в педагогическом коллективе.	11.01.2021
Современное занятие и его анализ.	18.01.2021
Беседа, взаимопосещение занятий.	25.01.2021
Выполнение единых требований к «ТБ и ПБ»	01.02.2021
Изучение отзывов детей и их родителей	08.02.2021
Беседа, консультация: Организация индивидуальной работы с учащимися.	15.02.2021
Учебный план. Рабочая программа учителя, тематическое планирование.	22.02.2021
Задачи занятия.	01.03.2021

Методические требования к современному занятию.	09.03.2021
Соответствие методов обучения формам организации занятия.	15.03.2021
Соблюдение на занятии санитарно-гигиенических требований к обучению школьников.	22.03.2021
Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.	29.03.2021
Организация индивидуальных занятий с высокомотивированными на учёбу обучающимися	05.04.2021
Организация индивидуальных занятий с низкомотивированными на учёбу обучающимися.	12.04.2021
Образовательное пространство. Вхождение в него и участие в его расширении.	19.04.2021
Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего занятия	26.04.2021
Умение объективно оценивать ответ учащегося	11.05.2021
Наличие чувства уверенности в себе	17.05.2021
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	24.05.2021
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	31.05.2021

Методические рекомендации по реализации программы

Средства и методы, которые используются в наставничестве весьма разнообразны. Самым распространенным методом является «делай как я», когда наставник показывает правильный пример работы, а наставляемый должен его повторить. По мере прохождения обучения наставник обычно все меньше сам показывает конкретный пример работы и все больше дает советы или задает наводящие вопросы, которые побуждают наставляемого мыслить и действовать более самостоятельно. Среди основных методов наставнической деятельности можно обозначить:

- методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития; – создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.);
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности); – информирование (в том числе в форме инструктирования); – консультирование.

Информационное обеспечение программы

- Целевая модель наставничества реализуется на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г., Приказа Министерства образования Ростовской области № 602 от 30.07.2020 г. "О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам",

- Методические рекомендации по реализации методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам" АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства» (Национальный ресурсный центр наставничества МЕНТОРИ).
- Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2011.
- Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014.
- Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2009.
- Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев - Москва, 2003.
- Савочка Филипп От новообращенного к победителю. Н