МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО – ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА г. РОСТОВА

Утверждаю

И.о. директора _____ Шаброва И.В.

Приказ № 24 от 08.02.2023

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

на 2022-2023 учебный год

Наставник: Мурадян Н.К.

Наставляемый: Девятов Д.М.

2023 год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса. В образовательных учреждениях молодые специалисты и несут ту же ответственность, что и их коллеги с многолетним стажем работы, а администрация, воспитанники и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально – личностного развития педагога.

Цель программы: обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности, способствовать становлению профессиональной деятельности.

Задачи:

- Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МОУ ДО ДЮСШ г. Ростова, ознакомление с традициями и укладом учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на опыт педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в воспитательно-образовательном процессе;
- Способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности;
- Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

Этапы реализации программы

Программа наставничества долгосрочная и рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений молодого педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап–основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3этап–контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым: консультирование, открытые учебно-тренировочные занятия наставника, взаимопосещение тренировок, мастер-классы.

Ожидаемые результаты:

Для наставляемого:

- повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта наставляемого.
- рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.
- умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование.
- успешная адаптация молодого педагога.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации и достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для достижения запланированных эффектов используется в комплексе как традиционный вид наставничества («Один-на-один»), где взаимодействие между более опытным и начинающим педагогом происходит в течение определенного продолжительного времени, так и ситуационный вид, где наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Модель взаимодействия: опытный педагог - молодой педагог

В рамках проектировочного этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого

Наставляемый имеет следующие ресурсы:

- свободное владение ИКТ
- активное участие в соревнованиях
- имеются базовые знания организации учебно-тренировочного процесса

Но наряду с этим необходимо учесть следующие профессиональные затруднения и дефициты.

Наставляемый имеет:

- недостаточные знания нормативно-правовой базы в сфере дополнительного образования

- ис пытывает затруднения при выборе темы самообразования, постановке целей и задач саморазвития

- недостаточно опыта в организации родительских собраний

- недостаточно опыта в проведении учебно – тренировочных занятий

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.