

План работы педагога наставника Толстова И.В с молодым педагогом дополнительного образования Анямовым С.П.

Цель программы: обеспечение успешного вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность и дальнейшее закрепление в ней через создание условий для его профессионального становления.

Задачи:

- Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении обще дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса;
- содействовать сокращению периода социальной и профессиональной адаптации молодого педагога;
- Формирование потребности в непрерывном самообразовании и систематизации методических, педагогических компетенций, развить уверенность в правильности выбранной профессии педагога, готовности делиться личным опытом, разработка совместных и личных образовательных продуктов проектов, публикаций, методических разработок, обучающих видео материалов;
- оказание помощи и поддержки молодому педагогу в подготовке к профессиональным конкурсам педагогического мастерства.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся);
- совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методические документы по предмету;
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи молодому педагогу.

Сроки реализации программы: 1 год.

Организационные основы наставничества

1. Наставничество организуется на основании приказа директора организации.

2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по методической работе, методист.

3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных 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;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- 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 и руководителем методического объединения.

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающего педагога в учреждении как результат, закрепление молодых специалистов;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышению профессиональной компетентности молодого педагога;
- обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использованию в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.

2. Организация наставничества

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

- 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).

№	Содержание работы	Срок реализации
1.	Изучение молодым специалистом совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов, методических рекомендаций при составлении общеобразовательных общеразвивающих программ в дополнительном образовании.	Февраль
2.	Выявление трудностей в работе молодого специалиста.	Март
3.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией, участие молодого педагога в составлении календарно-учебного графика, плана по самообразованию.	Апрель
4.	Оказание помощи в заполнении журнала в соответствии с рабочей программой.	Май
5.	Планирование воспитательной работы.	Июнь
6.	Посещение молодого специалиста открытого занятия наставника.	Сентябрь
7.	Изучение методики проведения занятий, совместная разработка конспектов.	Октябрь
8.	Анализ педагогических ситуаций, методов педагогического общения с детьми.	Ноябрь
9.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения итоговой диагностики, планирование совместной работы на следующий учебный год.	Декабрь