

ШКОЛА МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ



Региональный конкурс «Лучшие практики наставничества в ДШИ, СПО в сфере культуры и учреждениях культуры Иркутской области»

Автор:

Пономарёва Ирина Петровна, директор

Организация:

*Муниципальное казенное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Детская школа искусств» с. Шерагул*



ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

АКТУАЛЬНОСТЬ



Создание «Школы молодого преподавателя» продиктовано велением времени. Молодые преподаватели уже с первого дня работы в школе имеют те же функции и несут ту же ответственность, как и преподаватели со стажем, а руководство и родители ожидают от него безупречного профессионализма. Адаптация к профессиональной деятельности достаточно сложный и ёмкий труд, и, если не оказать молодому преподавателю своевременную помощь, то это может привести к стрессу и увольнению



ЦЕЛЬ ПРАКТИКИ

Цель практики – максимально полно раскрыть потенциал личности молодого преподавателя, необходимой для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых преподавателей в МКОУ ДО «ДШИ» с. Шерагул



ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ



1

Реализация кадровой политики, в том числе: обучение и контроль за деятельностью молодого преподавателя, принимающего участие в «Школе молодого преподавателя»

2

Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации «Школы молодого преподавателя»

3

Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и преподавателей, участвующих в «Школе молодого преподавателя»

4

Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности «Школы молодого преподавателя» в МКОУ ДО «ДШИ» с. Шерагул

АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ



Формы наставничества	Ролевые модели
«руководитель - молодой преподаватель»	поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы, овладение новыми компетенциями
«руководитель - преподаватель, пришедший в новый коллектив»	реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив (проблемы: – не могу найти общий язык с учащимися или коллегами – испытываю стресс во время занятий и т.п.) овладение новыми компетенциями
«руководитель, владеющий компетенциями - преподаватель, желающий научиться новым компетенциям»	помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и другими компетенциями

АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ



Виды деятельности	Сроки проведения	Ответственный
Собеседование с молодыми преподавателями, выявление проблем.	Сентябрь	Руководитель
Диагностика работы преподавателя по итогам I четверти	Октябрь	Руководитель
Просмотр творческих работ обучающихся и преподавателей к празднику «День матери»	Ноябрь	Руководитель
Выставка творческих работ за I полугодие	Декабрь	Руководитель
Семинар-практикум «Подготовка документации к аттестации и разъяснение требований»	Январь	Руководитель
Семинар-практикум «Подготовка учащихся и преподавателя к конкурсам различных уровней, фестивалям, мастер-классам, педагогическим мастерским»	Февраль	Руководитель
Консультации по эффективным методам и приемам обучения, по успешности педагогической деятельности	Март	Руководитель
Методическая деятельность молодых преподавателей в современных условиях в рамках профстандарта	Апрель	Руководитель
Итоговое заседание по теме «Анализ результативности ШМП за учебный год»	Май	Руководитель
Выставка работ обучающихся молодых преподавателей за учебный год	Июнь	Руководитель

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРАКТИКИ

И.П. Пономарева

1. Улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника; повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования
2. Качество и темпы адаптации молодого /менее опытного/ сменившего место работы преподавателя на новом месте работы
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов

