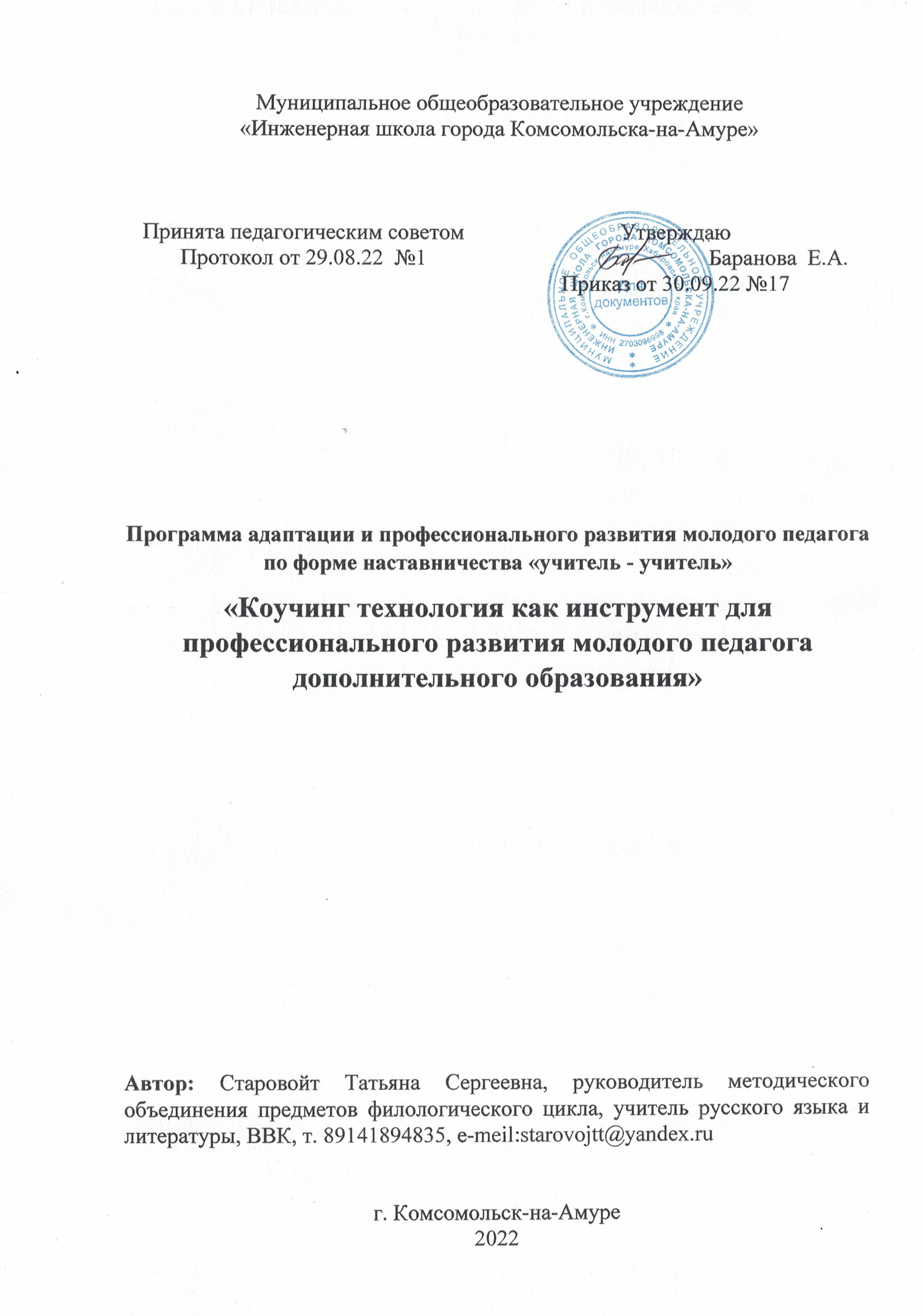
****

**Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программа сопровождения молодого педагога **«Коучинг технология как инструмент для профессионального развития молодого педагога дополнительного образования»** |
| Нормативно-правовая база | - Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.47 п.2);  -распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае» №887 от 10 сентября 2020 года;  - локальные акты МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре». |
| Разработчик программы | Старовойт Татьяна Сергеевна, руководитель методического объединения предметов филологического цикла, учитель русского языка и литературы, ВВК |
| Цель | Создать условия для успешной личной и профессиональной адаптации молодого педагога. |
| Задачи программы | -стимулировать профессионально-личностное развитие коуч-методами;  -ориентировать начинающего педагога на инновационные и традиционные методы и технологии;  -помочь молодому педагогу выработать собственную педагогическую стратегию взаимодействия с учениками;  -помочь молодому педагогу раскрыть свой личностный и творческий потенциал. |
| Сроки реализации | 2022 -2023 гг |
| Контроль за исполнением | Баранова Екатерина Александровна, директор МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре» |

***Раздел 1. Пояснительная записка***

Необходимым условием для формирования инновационной экономики является модернизация системы образования. [1] Приоритетный национальный проект «Образование» призван ускорить эту модернизацию, результатами которой станет достижение современного качества образования, адекватного меняющимся запросам общества и социально-экономическим условиям. В нацпроекте заложено два основных механизма стимулирования необходимых системных изменений в образовании: во-первых, это выявление и приоритетная поддержка лидеров – «точек роста» нового качества образования, во–вторых – внедрение в массовую практику элементов новых управленческих механизмов и подходов [2].

Наше общество нуждается в образованных, интеллектуально развитых личностях, конкурентоспособных, адаптированных к изменяющемуся социуму. Такая личность учащегося может сформироваться только под влиянием высокопрофессиональной личности педагога. Педагогам необходимо обладать широким диапазоном знаний по педагогике, психологии, социологии и другими направлениям специальных знаний, при этом постоянно повышать свое педагогическое мастерство. Особенно это актуально для молодых педагогов, делающих свои первые шаги в профессии.

Последние годы в допобразование it -технологических направлений приходят зрелые люди, для которых выбор новой профессиональной деятельности является осознанным. Такой молодой специалист имеет прочные предметные знания, но он совершенно неопытен в педагогике и методике. И в этом случае особенно важно помочь начинающему специалисту создать условия для профессионального роста и самореализации, от которых будет зависеть успешность образовательного процесса и самого педагога.

***Раздел 2. Общая характеристика Программы***

2.1. Цель и задачи Программы.

Одним из наиболее эффективных инновационных управленческих механизмов является *коучинг.* Коучинг отличается от традиционного наставничества. Отличие заключается в том, что наставничество – это работа под руководством опытного коллеги, а коучинг – это индивидуальный тренинг, цель которого повышение эффективности, выявление сильных сторон сотрудника, помощь по устранению препятствий в трудовой деятельности. В отличие от популярного наставничества, коучинг направлен не на обучение работника, а на раскрытие потенциала нового сотрудника. Коучинг исходит из того, что каждый человек обладает бОльшими способностями, чем он их проявляет. Коуч позволяет молодому специалисту посмотреть на свою работу и на свои возможности.

Цель коучинга – научить сотрудника самостоятельно находить решение в поставленных перед ним задачах, а также самостоятельно принимать решения, отказаться от шаблонного мышления, научиться по-новому смотреть на проблему и находить нестандартные для неё решения.

У коучинга есть ещё одно важное преимущество – экономия времени. Вполне достаточно своевременно ставить задачи сотруднику, задавать наводящие вопросы и периодически контролировать процесс трудовой деятельности молодого специалиста. Это занимает гораздо меньше времени, чем бесконечные инструкции и указания.

Коучинговый подход в условиях сотрудничества учителя-стажиста и молодого специалиста, обладающего жизненным опытом, прочными предметными знаниями, но не имеющим опыта работы с детьми, является самым оптимальным и эффективным инструментом для становления молодого специалиста, который в данных условиях адаптации не испугается трудностей, а, наоборот, закрепится в профессии.

*Цель реализации Программы:* создать условия для успешной личной и профессиональной адаптации молодого педагога.

*Задачи реализации Программы:*

- стимулировать профессионально-личностное развитие коуч-методами;

-ориентировать начинающего педагога на инновационные и традиционные методы и технологии;

-помочь молодому педагогу выработать собственную педагогическую стратегию взаимодействия с учениками;

-помочь молодому педагогу раскрыть свой личностный и творческий потенциал.

2.2.Структура и содержание Программы

*Программа «Коучинг технология как инструмент для профессионального развития молодого педагога дополнительного образования» разработана в соответствии с нормативно-правовой базой:*

- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.47 п.2);

-распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае» №887 от 10 сентября 2020 года;

- локальные акты МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре».

Программа *«Коучинг технология как инструмент для профессионального развития молодого педагога дополнительного образования»* апробируется в «Инженерной школе» с 2022/2023 учебного года.

Методологические основания для реализации Программы

В основу методологии Программы *«Коучинг технология как инструмент для профессионального развития молодого педагога дополнительного образования»* заложены личностно-деятельностного и личностно-ориентированного подходов. А именно:

-принцип ответственности и осознанности;

-принцип отсутствия позиции эксперта;

-принцип равенства;

-принцип поэтапного развития;

-принцип иерархичности развития;

-принцип мониторинга.

*Срок реализации Программы:* 2022/2023 учебный год, программа рассчитана на 1 учебный год.

*Участники реализации Программы (творческая группа):*

- молодой педагог Серков Фёдор Борисович;

-педагог-наставник Старовойт Татьяна Сергеевна;

-педагог-психолог Довгоборец Александра Андреевна;

-директор МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре» Баранова Екатерина Александровна.

*Содержание Программы:* методическая поддержка молодого педагога носит индивидуальный характер, взаимодействие осуществляется в режиме работы наставнической пары (педагог-наставник – молодой специалист)

Программа реализуется по пяти этапам:

1. Постановка цели и осознание её реальности.
2. Анализ необходимых составляющих успеха.
3. Анализ имеющихся возможностей.
4. Определение путей достижения цели, выбор стратегии.
5. Мониторинг достижения цели и анализ результатов.

*Прогнозируемы результаты реализации Программы:*

-применение начинающим педагогом инновационных и традиционных методов и технологий;

-приобретение молодым педагогом собственной педагогической стратегии взаимодействия с учениками;

-удовлетворённость результатами молодым педагогом результатами своей образовательной деятельности;

-способность ставить перед собой новые цели и задачи в педагогической и образовательной деятельности.

**Раздел 3. Реализация Программы.**

1.Задача первого этапа –определение целевых ориентиров и выстраивание стратегии по сопровождению молодого педагога педагогом-наставником.

2.Задача второго этапа - первичная экспертиза профессиональных ориентиров молодого педагога, определение некомфортных «зон» деятельности, подбор «инструментов» для решения проблем.

3.Задача третьего этапа – саморефлексия, самоанализ первого опыта педагогической деятельности, корректировка педагогом-наставником деятельности молодого специалиста.

4.Задача четвёртого этапа - саморефлексия молодого педагога, обдумывание и выстраивание первого опыта своей педагогической деятельности, определение некомфортных «зон» деятельности, подбор «инструментов» для решения проблем.

5. Задача пятого этапа – анализ достигнутых целей и результатов, формулирование новой цели и задач для их достижения.

В коучинге есть инструменты, которые позволяют осознать свою ценность и значимость в профессии. Поэтому в нашей методической работе главное – научить педагога пользоваться собственными ресурсами, искать точку приложения полученных ранее знаний. В результате молодой учитель должен рассматривать свои ошибки и неудачи не как проигрыш или провал, а как ценный опыт, который позволит более эффективно продвигаться вперед.

3.1. План работы с молодым педагогом

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Диагностическая работа | Деятельностная работа | Рефлексивная работа |
| Первый этап. Сентябрь – октябрь 2022 г. | | |
| 1.Анкетирование молодого педагога  2.Диагностика профессиональных интересов молодого педагога | Постановка целей личностного и профессионального развития, разработка индивидуального маршрута по самообразованию | Индивидуальное занятие с психологом и педагогом-наставником  Изучение педагогом-наставником затруднений молодого педагога |
| Второй этап. Октябрь-ноябрь 2022 г. | | |
| Ведение молодым специалистом дневника педагогических и методических затруднений.  Изучение педагогом-наставником первых профессиональных затруднений молодого специалиста | Выбор способа взаимодействия с учениками: создание сетевого канала в Телеграме для регулярного дистанционного взаимодействия как с учениками текущего года, так и с будущими учениками (работа на перспективу)  Работа по наполнению профессиональной страницы в группе ВК [Мобильная разработка (App Inventor) (vk.com)](https://vk.com/mobdevkna)  Использование молодым специалистом в своей работе возможности Всероссийских конкурсов и проектов посвей IT- специальности  (Код будущего [Портал государственных услуг Российской Федерации (gosuslugi.ru)](https://www.gosuslugi.ru/futurecode), Цифровой прорыв [Цифровой прорыв 2022: Республика Крым (hacks-ai.ru)](https://hacks-ai.ru/championships/758301)) | Самостоятельное определение молодым специалистом некомфортных «зон» своей деятельности, поиск совместно с педагогом-наставником путей решения проблем |
| Третий этап. Декабрь-январь 2022/2023гг | | |
| Ведение молодым специалистом дневника педагогических и методических затруднений.  Изучение педагогом-наставником возникших на третьем этапе профессиональных затруднений молодого специалиста | Ведение сетевого канала в Телеграме для регулярного дистанционного взаимодействия как с учениками текущего года, так и с будущими учениками (работа на перспективу)самообразование молодого педагога по теме «Проектная деятельность в школе и в дополнительном образовании»  Работа по наполнению профессиональной страницы в группе ВК [Мобильная разработка (App Inventor) (vk.com)](https://vk.com/mobdevkna) | Самостоятельное определение молодым специалистом некомфортных «зон» своей деятельности, поиск совместно с педагогом-наставником путей решения проблем |
| Четвёртый этап. Февраль – март 2023 г. | | |
| Ведение молодым специалистом дневника педагогических и методических затруднений.  Изучение педагогом-наставником возникших на третьем этапе профессиональных затруднений молодого специалиста | Завершение молодым педагогом работы с учениками над продуктом своей образовательной деятельности.  Изучение положения о школьной и городской научно-практических конференциях  В сотрудничестве с педагогом-наставником подготовка лучших учащихся к выступлению на научно-практической конференции | Самостоятельное определение молодым специалистом некомфортных «зон» своей деятельности, поиск совместно с педагогом-наставником путей решения проблем |
| Пятый этап. Апрель-май 2023г. | | |
| Выходное анкетирование молодого педагога.  Собеседование с педагогом-психологом  Собеседование с директором учреждения с целью узнать о планах молодого специалиста на следующий год. | Обобщение полученного за год опыта.  Написание статьи  Публикация | Анализ молодым педагогом достигнутых целей и результатов, формулирование новой цели и задач для их достижения. |

**Список литературы**

1. Концепция долгосрочн4ого социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (утверждена распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008г. №1662-р). Электронный ресурс: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>

2. Аткинсон, М. Пошаговая система коучинга: Наука и искусство коучинга [Текст]: [пер. с англ.]/ Мэрилин Аткинсон, Рае Т.Чойс. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 281 с.

3. Вульфов Б.З. Профессиональная рефлексия: потребность, сущность, управление // Magister. 1995. - № 1. - С.71-79.

4. Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>

5. Кулюткин Ю.Н. Психология обучения взрослых. М.: Просвещение, 1989.- 128с.