

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»

Принята педагогическим советом
Протокол от 29.08.22 №1

Утверждаю
 Баранова Е.А.
Приказ от 30.09.22 №17

**Программа адаптации и профессионального развития молодого педагога
по форме наставничества «учитель - учитель»**

**«Коучинг технология как инструмент для
профессионального развития молодого педагога
дополнительного образования»**

Автор: Старовойт Татьяна Сергеевна, руководитель методического объединения предметов филологического цикла, учитель русского языка литературы, ВВК, т. 89141894835, e-mail: starovojti@yandex.ru

г. Комсомольск-на-Амуре
2022

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 направлениями специальных знаний, при этом постоянно повышать свое педагогическое мастерство. Особенно это актуально для молодых педагогов, делающих свои первые шаги в профессии.

Последние годы в дообразование 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.		
<p>1. Анкетирование молодого педагога</p> <p>2. Диагностика профессиональных интересов молодого педагога</p>	<p>Постановка целей и личного профессионального развития, разработка индивидуального маршрута по самообразованию</p>	<p>Индивидуальное занятие с психологом и педагогом-наставником</p> <p>Изучение педагогом-наставником затруднений молодого педагога</p>
Второй этап. Октябрь-ноябрь 2022 г.		
<p>Ведение молодым специалистом дневника педагогических и методических затруднений.</p> <p>Изучение педагогом-наставником первых профессиональных затруднений молодого специалиста</p>	<p>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)</p> <p>Работа по наполнению профессиональной страницы в группе ВК Мобильная разработка (App Inventor) (vk.com)</p> <p>Использование молодым специалистом в своей работе возможности Всероссийских конкурсов и проектов по своей IT- специальности</p> <p>(Код будущего Портал государственных услуг Российской Федерации)</p>	<p>Самостоятельное определение молодым специалистом некомфортных «зон» своей деятельности, поиск совместно с педагогом-наставником путей решения проблем</p>

	Федерации (gosuslugi.ru) , Цифровой прорыв Цифровой прорыв 2022: Республика Крым (hacks-ai.ru))	
Третий этап. Декабрь-январь 2022/2023гг		
<p>Ведение молодым специалистом дневника педагогических и методических затруднений.</p> <p>Изучение педагогом-наставником возникших на третьем этапе профессиональных затруднений молодого специалиста</p>	<p>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»</p> <p>Работа по наполнению профессиональной страницы в группе ВК Мобильная разработка (App Inventor) (vk.com)</p>	<p>Самостоятельное определение молодым специалистом некомфортных «зон» своей деятельности, поиск совместно с педагогом-наставником путей решения проблем</p>
Четвёртый этап. Февраль – март 2023 г.		
<p>Ведение молодым специалистом дневника педагогических и методических затруднений.</p> <p>Изучение педагогом-наставником возникших на третьем этапе профессиональных затруднений</p>	<p>Завершение молодым педагогом работы с учениками над продуктом своей образовательной деятельности.</p> <p>Изучение положения о школьной и городской научно-практических конференциях</p> <p>В сотрудничестве с педагогом-наставником подготовка лучших учащихся</p>	<p>Самостоятельное определение молодым специалистом некомфортных «зон» своей деятельности, поиск совместно с педагогом-наставником путей решения проблем</p>

молодого специалиста	к выступлению на научно-практической конференции	
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 долгосрочного 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. Закаблущая, 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.