


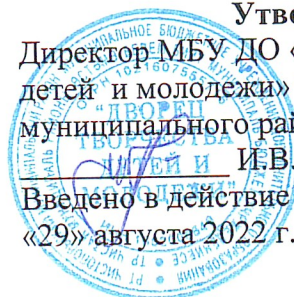
Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО «Дворец творчества детей и
молодежи» Чистопольского
муниципального района РТ

 О.В. Проворнова
Рассмотрено на педагогическом совете
Протокол №1
«29» августа 2022 г.

Утверждаю

Директор МБУ ДО «Дворец творчества
детей и молодежи» Чистопольского
муниципального района РТ
И.В. Грачева
Введено в действие приказом № 71
«29» августа 2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи» Чистопольского муниципального
района Республики Татарстан**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Все мы сегодня наблюдаем изменения, происходящие в системе образования. И перед учреждениями дополнительного образования стоят сейчас новые задачи, которые предусмотрены разными нормативными документами. В частности, федеральный проект «Успех каждого ребенка» предусматривает обновление содержания дополнительного образования, повышение качества и вариативности образовательных программ. Все эти преобразования невозможны без совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров. И сегодня огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала, а особенно остро стоит задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Молодой педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в дошкольных образовательных учреждениях. Молодые педагоги не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А значит молодых педагогов надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Наставничество- одна из форм передачи педагогического опыта, входе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-наставника.

Наставник— опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию

обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

Молодой педагог — работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога - наставника.

В МБУДО «ДТДМ» (далее по тексту—Учреждение) это:

- Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении;
- Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3лет;
- Педагоги, не имеющие квалификационной категории;
- Педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Критерии отбора педагогов - наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций педагога - наставника, включающих:

- Квалификационные требования;
- Показатели результативности;
- Профессиональные навыки;
- Профессионально важные качества личности;
- Личные мотивы к наставничеству

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества разработана на базе МБУДО «ДТДМ" в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам ,в том числе с применением лучших практикобмена опытом между обучающимися и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»;«Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: создание

условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов в образовательном учреждении, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;

- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

- планирование карьеры молодых педагогов;

- приобщать молодых педагогов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций Учреждения.

Основные принципы Программы

- Добровольность и целеустремленность работы;

- Контактируемость педагога-наставника и молодого педагога;

- Доброжелательность и взаимное уважение;

- Согласованность содержания работы педагога - наставника по профессиональному становлению молодого педагога содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы;

- Направленность плановой деятельности педагога - наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

Срок реализации программы

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

На первом этапе сопровождения определяются возможности педагога, выявляются его личностные качества, мотивация педагога на саморазвитие. Оказывается адресная помощь педагогу, формируются аналитические умения: анализ занятий, самоанализ. Выявляется рост потенциальных возможностей педагога.

На втором этапе сопровождения педагог выбирает методическое направление деятельности. Ведется активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением.

На третьем этапе (диагностическом) определяется результативность сопровождения по развитию компетентности педагога.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап- период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Содержание работы:

- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других МБОУДО.
- Повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства.
- Привлечение к показу занятий на уровне учреждения.
- Приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведении методических часов, педагогических советов.
- Диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги.
- Проведение семинаров-практикумов по темам.

III этап – складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

IV этап -происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом

способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «наставник–педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Исходя из практики работы по наставничеству, молодым или прибывшим педагогам определяются педагоги - наставники, которые близки им по направленности, перенимаются у них опыт, от которых начинается старт карьерного роста. Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-профессионал** – опытный педагог той же направленности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания данного профиля.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог– молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом

необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего 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;

-знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;

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

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-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;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- 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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые занятия, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет администрация учреждения.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта.

Итоговый контроль будет происходить на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа

наставляемых.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитии личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
	- Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.	август- сентябрь	зам. директора по УР, наставники

	<ul style="list-style-type: none"> - Беседа: Традиции учреждения. Ближайшие и перспективные планы. - Инструктаж: Нормативно – правовая база, правила внутреннего распорядка. - Требования к оформлению документации. - Закрепление за молодыми специалистами наставников. - Определение темы по самообразованию. - Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство УМК, методической литературой, планирование); Изучение инструкций: Как вести журнал, Личные дела учащихся; 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Организация работы наставников. - Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «1 сентября» Составление плана работы молодого специалиста. 	<p>сентябрь - октябрь</p>	<p>зам. директора по УР, наставники</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. 	<p>ноябрь</p>	<p>Зам. директора по УР, руководитель МО, наставники</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. - Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога» 	декабрь	Зам. директора по УР, руководитель МО, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> - Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. 	январь	Зам. директора по УР, руководитель МО, Наставники
	<ul style="list-style-type: none"> - Посещение занятий, мероприятий, праздников у опытных педагогов. 	февраль	Зам. директора по УР,
	<ul style="list-style-type: none"> - Посещение занятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. - Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе" 		руководитель МО, наставники

	<ul style="list-style-type: none"> - Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. - Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами- новаторами). - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. 	март	Зам. директора по УР, руководитель МО, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> - Неделя молодого педагога. - Практическое занятие: Введение в активные методы обучения(превращение модели в игру, имитационные игры). - Участие молодого специалиста в заседании МО(выступление по теме самообразования). - Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями. 	апрель	Зам. директора по УР, руководитель МО, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. - Посещение и взаимопосещение занятий. 	В течение года	Зам. директора по УР, руководитель МО, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> - Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР 	ежемесячно	Руководитель МО, наставники

	<p>- Выступление молодого специалиста на МО. Методическая выставка достижений педагога.</p> <p>- Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p> <p>- Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.</p> <p>- Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>	<p>май</p>	<p>Зам. директора по УР, руководитель МО, наставники</p>
--	---	------------	--

**Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества
по итогам года реализации**

Грабко Тамара Валерьевна – педагог - наставник
Засадихин Виталий Сергеевич – молодой педагог

№	Дата	Мероприятие	Уровень	Вид деятельности
1.	20.01.2024	Соревнования по плаванию на призы деда Мороза	Учреждение	Помощь в организации соревнований
2.	10.02.2024	Соревнования по плаванию «Вода +движение = здоровое поколение»	Учреждение	Организация соревнований, член судейской команды
3.	31.03.2024	Семейные соревнования по плаванию «Битва поколений»	Учреждение совместно с советом ветеранов г. Чистополь	Организация соревнований, член судейской команды
4.	13.04.2024	Соревнования по плаванию, брасс среди воспитанников учреждения	Учреждение	Организация соревнований, член судейской команды
5.	26.10.2024	Турнир по настольному теннису среди учащихся 5-8, 9-11 классов школ города	Учреждение, отдел спорта г. Чистополь	Член судейской команды
6.	Октябрь 2024	Диплом 3 место в конкурсе «Педагогическое мастерство без границ» В номинации – педагогический дуэт-границ взаимодействия (наставник - молодой педагог)	Министерство образования и науки РТ ГАОУДПО «Институт развития образования»	Участие в конкурсе
7.	30.11.2024	Соревнования по плаванию, посвященные битве за Москву	Учреждение	Организация соревнований, член судейской команды
8.	09.02.2025	Муниципальные соревнования по плаванию в рамках подготовки и проведения 80 годовщине Победы в ВОВ и Года защитников отечества в Республике Татарстан	Муниципальный	Организация соревнований, член судейской команды
9.	17.02.2025	Фестиваль Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «ГТО» в рамках подготовки и проведения 80 годовщине Победы в	Муниципальный	Организация соревнований, член судейской команды

		ВОВ и Года защитников отечества в Республике Татарстан		
10.	19.02.2025	Выступление на педагогическом совете «Мой путь в профессию»	Учреждение	Докладчик