



## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1 Актуальность разработки программы наставничества**

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, в ходе 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 МБУ ДО "ДДТ" (далее – Учреждение) это:

- Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении;
- Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
- 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.

## **1.2 . Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества разработана на базе МБУ ДО "ДДТ" 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 среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена 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».

## **1.3. 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;

- Контактность педагога - наставника и молодого педагога;

- Доброжелательность и взаимное уважение;

- Согласованность содержания работы педагога - наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы; Направленность плановой деятельности педагога - наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

#### **1.4 . Срок реализации программы**

Программа рассчитана на 3 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 МБУ ДО.

– 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 посильному 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; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

**IV этап** - происходят 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.

### **1.5. 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

### 2.1 Основные участники программы и их функции

Исходя из практики работы по наставничеству, молодым или прибывшим педагогам определяются педагоги - наставники, которые близки им по направленности, перенимается 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 воспитательных 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**

#### **3.1. 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 результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

#### **3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества**

#### **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 развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в 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**

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

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Беседа: Традиции учреждения. Ближайшие и перспективные планы.</li> <li>- Инструктаж: Нормативно – правовая база, правила внутреннего распорядка.</li> <li>- Требования к оформлению документации.</li> <li>- Закрепление за молодыми специалистами наставников.</li> <li>- Определение темы по самообразованию.</li> <li>- Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, планирование); Изучение инструкций: Как вести журнал, в "Сетевом городе. Образование"</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация работы наставников.</li> <li>- Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «1 сентября» Составление плана работы молодого специалиста.</li> </ul>	<p>сентябрь</p> <p>октябрь</p>	<p>- зам. директора по УВР, наставники</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</li> <li>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</li> </ul>	ноябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.</li> <li>- Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</li> </ul>	декабрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</li> <li>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</li> </ul>	январь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, Наставники
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Посещение занятий, мероприятий, праздников у опытных педагогов.</li> </ul>	февраль	Зам. директора по УВР,

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Посещение занятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</li> <li>- Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</li> </ul>		<p>руководитель МО, наставники</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</li> <li>- Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-стажистами).</li> <li>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</li> </ul>	<p>март</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Неделя молодого педагога.</li> <li>- Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</li> <li>- Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования).</li> <li>- Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</li> </ul>	<p>апрель</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники</p>

	<p>- Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p> <p>- Посещение и взаимопосещение занятий.</p>	В течение года	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	<p>- Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР</p>	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>	май	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники