

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСКОГО  
ТВОРЧЕСТВА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЩЕРБИНОВСКИЙ РАЙОН  
СТАНИЦА СТАРОЩЕРБИНОВСКАЯ**

**ПРИКАЗ**

от 22.01.2024г.

№ 21

ст. Старощербиновская

**О закреплении наставника  
за молодым специалистом в муниципальном бюджетном учреждении  
дополнительного образования Дом детского творчества  
муниципального образования Щербиновский район  
станция Старощербиновская  
на 2023-2024 учебный год**

В соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества муниципального образования Щербиновский район станция Старощербиновская (далее – МБУ ДО ДДТ ст. Старощербиновская), в целях оказания помощи в профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста п р и к а з ы в а ю:

1. Закрепить Донскую Наталию Александровну, методиста, в качестве наставника за молодым специалистом Мухачевой Марией Петровной, педагогом-организатором.

2. Утвердить Программу наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества муниципального образования Щербиновский район станция Старощербиновская на 2023-2024 учебный год (прилагается).

3. Назначить Турицыну Наталью Юрьевну, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, куратором за реализацией Программы наставничества.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

5. Приказ вступает в силу со дня подписания.

Директор МБУ ДО ДДТ  
ст. Старощербиновская

А.В. Приймак

## ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНА  
приказом МБУ ДО ДДТ  
ст. Старощербиновская  
от 22.01.2024 г. №21 \_\_\_\_

### ПРОГРАММА наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества муниципального образования Щербиновский район станица Старощербиновская на 2023-2024 учебный год

#### I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества муниципального образования Щербиновский район станица Старощербиновская на 2023-2024 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

##### 1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов — одна из ключевых задач образовательной политики.

Система дополнительного образования нуждается в профессиональных, компетентных, самостоятельно мыслящих, творческих специалистах, психологически и технологически готовых к реализации тех задач, которые ставит перед ней время.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

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

адаптироваться в новых условиях, ознакомить с документацией, которую ему необходимо разрабатывать и вести в соответствии с выполнением определенных обязанностей, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая Программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым специалистом – педагогом-организатором.

## 1.2. Цель и задачи Программы наставничества

1.2.1. Программа наставничества направлена на достижение следующей цели:

максимально полное раскрытие потенциала наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодого специалиста.

### 1.2.2. Задачи:

1) адаптировать молодого специалиста – педагога-организатора для вхождения в полноценный рабочий режим МБУ ДО ДДТ ст. Староцербиновская через освоение норм, требований и традиций учреждения и с целью закрепления его в нем;

2) выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого специалиста через беседы и наблюдения;

3) спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у молодого специалиста с целью повышения его личного и профессионального уровня;

4) оценить результаты Программы и ее эффективность.

## 1.3. Срок реализации Программы

Срок реализации Программы – 1 год.

Дата начала реализации Программы – 22.01.2024

Дата завершения реализации Программы – 21.01.2025

## 1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

1.4.1. Основной формой наставничества данной Программы является «педагог-педагог».

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогическим работником учреждения.

1.4.2. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление в должности педагога-организатора молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной про-

фессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

1.4.3. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

1) оказание методической помощи в приобретении необходимых знаний, умений, необходимых для исполнения трудовых функций педагога-организатора учреждения дополнительного образования;

2) способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

3) ориентировать начинающего молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

4) прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБУ ДО ДДТ ст. Старощербиновская.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники Программы и их функции

2.1.1. Наставляемый:

Мухачева М.П., педагог – организатор. Стаж педагогической работы – 1 год 2 месяца. Опыт работы в должности педагога-организатора отсутствует.

2.1.2. Наставник:

Донская Н.А., методист. Стаж педагогической работы – 10 лет. Опыт работы в должности педагога-организатора отсутствует.

Для реализации поставленных в Программе задач наставник выполняет две функции:

1) наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией трудового процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста;

2) наставник-методист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку в данном направлении.

2.2. Механизм управления Программой

2.2.1 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.

2.2.3. Основными принципами работы с молодым специалистом 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 1 учебного года;

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

#### 2.2.4. Требования, предъявляемые к наставнику:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и специалиста по занимаемой должности;

изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его творческие способности, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

знакомить молодого специалиста с педагогическим коллективом МБУ ДО ДДТ ст. Староцербиновская, расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;

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

контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения мероприятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение, 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.

#### 2.2.5. Требования к молодому специалисту:

изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения дополнительного образования и функциональные обязанности педагога-организатора;

выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

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.

#### 2.2.6. Формы и методы работы с молодым специалистом:

консультация;

беседа;

тренинговое занятие;

анкетирование, тестирование;

участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;

прохождение курсов.

### 3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

#### 3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом будет куратор - заместитель директора по учебно-воспитательной работе Турицына Н.Ю.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвященном теме наставничества и на итоговом совещании на основании результативности программы наставничества, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

### 4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Индивидуальный план наставничества (приложение к Программе).

4.2. Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь МБУ ДО ДДТ ст. Старощербиновская, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении.

Педагог-организатор получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

4.3. Оцениваемые результаты:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

наработка собственных материалов, сценариев, методических разработок молодого специалиста.

4.4. Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации профессиональной подготовки или переподготовки, элемент повышения квалификации педагогических работников.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, подготовка публикации, серия семинаров, разработка методического пособия.

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к Программе наставничества в муниципальном  
бюджетном учреждении дополнительного  
образования Дом детского творчества  
муниципального образования Щербиновский  
район станица Старощербиновская  
на 2023-2024 учебный год

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Ролевая модель: «опытный педагог - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника

\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г.

№	Мероприятие (проект, задание)	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	январь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/ развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	январь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела	январь			

2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с МБУ ДО ДДТ, его особенностями, направлениями работы, локальными актами (Программа развития, образовательная программа, программа воспитания и др.)	январь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы в учреждении дополнительного образования, изучены локальные акты, регулирующие образовательный и воспитательные процессы		
2.2	Изучить помещения МБУ ДО ДДТ: учебные кабинеты, актовый зал, вспомогательные помещения и пр.	январь	Хорошая ориентация в здании учреждения, знание аварийных выходов		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство МБУ ДО ДДТ, методисты; педагоги дополнительного образования, концертмейстер, заведующий хозяйством, обслуживающий персонал и пр.	январь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4	Изучить сайт МБУ ДО ДДТ, странички в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности учреждения	январь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах МБУ ДО ДДТ в социальных сетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников, Правила внутреннего распорядка и пр.	январь	Применяются правила внутреннего распорядка, Кодекса этики и служебного поведения		
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	январь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1	Изучить функциональные обязанности педагога-организатора в системе дополнительного образования	январь	Изучены трудовые действия, необходимые умения и навыки для выполнения обязанностей педагога-организатора		
3.2	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога-организатора (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)	январь	Изучено содержание эффективного контракта, должностной инструкции, Положение об оплате труда и т.д.		
3.3	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога-организатора	в течение года	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога-организатора		



3.4	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога-организатора	в течение года	В соответствии с требованиями оформления готовит планы, запросы, аналитические справки, протоколы жюри, сопроводительные документы, сценарии и т.д.		
3.5	Изучить методику разработки сценариев, досуговых мероприятий, выставок	январь-май	Освоена методика разработки сценариев, массовых и досуговых мероприятий для учащихся.		
3.6	Изучить методику организации и проведения творческих конкурсов, фестивалей на основе приказов управления образования, правила осуществления документационного обеспечения проведения досуговых мероприятий	в течение года	Освоена методика организации и проведения конкурсов, фестивалей в соответствии с положениями, изучены требования к оформлению всех сопроводительных документов, аналитической справки по их итогам		
3.7	Изучить методику планирования, организации подготовки проведения массовых досуговых мероприятий	в течение года	Изучена методика планирования, организации, проведения массовых мероприятий различного уровня с учетом возрастных особенностей учащихся.		
3.8	Перенять опыт координации деятельности педагогических работников, объединений при подготовке мероприятий	в течение года	Освоены различные методы, способы и приемы организации деятельности педагогических работников при подготовке и проведении мероприятий		
3.9	Изучить методы анализа организации досуговой деятельности и отдельных мероприятий	в течение года	Изучены методы анализа организации досуговой деятельности и отдельных мероприятий. Подготовлены отчеты о проведении различных мероприятий		
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога-организатора при возникновении конфликтных ситуаций (между коллегами, участниками конкурса, мероприятия и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	в течение года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога-организатора при возникновении конфликтных ситуаций в коллективе и способов их профилактики		
3.11	Изучить основы организационно-педагогического обеспечения развития социального партнерства и продвижения услуг	в течение года	Взаимодействует с органом власти, заинтересованными лицами и организациями по вопросам развития дополнитель-		

	дополнительного образования		ного образования и проведения массовых мероприятий Готовит и размещает на сайте учреждения, в социальных сетях информационно-рекламный материал о возможностях дополнительного образования, проводимых в учреждении мероприятиях и реализуемых программах. Готовит презентации, дни открытых дверей, выставки и т.д.		
3.12	Научить анализировать внутренние и внешние условия развития дополнительного образования	в течение года	Проводит анализ условий и возможностей развития дополнительного образования, разрабатывает и представляет руководству предложения по развитию дополнительного образования, созданию новых творческих объединений		

Подпись наставника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024г.