

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
Дом детского творчества Семикаракорского района

Принята на заседании
педагогического совета
МБОУДО ДДТ
от «20» августа 2024 г.
протокол №6



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ ДО ДДТ

С.А. Чернова

Приказ от «20» августа 2024г. № 89.1

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«СТУПЕНИ К УСПЕХУ»

Срок реализации-2 года

Разработана авторским
коллективом МБОУДО ДДТ

г.Семикаракорск
2024

1. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого».

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Формы наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Программа наставничества «Ступени к успеху» регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических пар «Педагог – Педагог» в МБОУДО ДДТ. Наставничество подразумевает передачу знаний и опыта от наставника к наставляемому.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и организации (работодателя).

Современному образовательному учреждению нужен компетентный, самостоятельно мыслящий педагог – профессионал.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту задачу поможет создание мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

2.Нормативные основы

Нормативные правовые акты Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Программа создана на основе методических рекомендаций по реализации программ наставничества обучающихся утвержденного письмом Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Нормативные правовые акты учреждения

- Устав МБОУДО ДДТ
- Программа развития МБОУДО ДДТ
- Программа воспитания МБОУДО ДДТ
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

3.Цель и задачи программы наставничества

Цель программы: создание условий для повышения профессионального потенциала молодого специалиста и уровня создания комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

Задачи:

- 1.Адаптация молодого педагога в коллективе.
2. Формирование умения применять теоретические знания на практике.
- 3.Формирование потребности в непрерывном образовании.
- 4.Развитие индивидуального стиля творческой деятельности.
- 5.Вооружение конкретными знаниями и умениями педагогической деятельности.

4.Реализация программы наставничества

Форма наставничества «Педагог – Педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Задачи Наставника:

- помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личные качества, коммуникативные и управленческие умения;
- удовлетворение потребностей молодых педагогов в непрерывном образовании, оказание им помощи в преодолении различных затруднений;

- помощь во внедрении передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

Задачи Наставляемого:

- обязан выполнять задание, определенное в плане, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением плана;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением плана мероприятий, учиться у него практическому выполнению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником, в части, касающейся выполнения мероприятий плана;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов мероприятий программы;
- проявлять организованность и ответственность ко всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

5.Интерактивные формы обучения наставляемого:

- анкетирование;
- моделирование занятий;
- интерактивные лекции;
- анализ педагогических ситуаций;
- мастер-классы;
- открытые занятия;
- психологические тренинги;
- консультации;
- практикумы;
- «круглые столы».

5.Этапы наставничества

1.Адаптационный

- определить круг обязанностей молодого специалиста, выявить недостатки в умениях и навыках.

2.Проектировочный

- разрабатывается и реализуется программа адаптации, корректировка профессиональных умений.

3.Контрольно-оценочный

- проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога и степень готовности к выполнению своих обязанностей.

6.Планируемые итоговые результаты Программы.

- 1.Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста
- 2.Совершенствование методической работы учреждения.
- 3.Повышение качества образования.

4.Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

7. Оцениваемые итоговые показатели Программы.

Оцениваемые показатели программы:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост показателей итоговой аттестации обучающихся, уровня воспитанности;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять образовательный процесс;
- овладение практическими знаниями по разработке дополнительной общеобразовательной программы;
- овладение методикой проведения нетрадиционных занятий;
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- ориентация на ценности саморазвития;
- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умение применять психолого-педагогические знания в образовательной работе с ребенком;
- умение анализировать развивающую среду в образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с обучающимися.

План мероприятий по работе с молодыми специалистами 1 год работы

№ п/п	Тема	Рассматриваемые вопросы	Дата
1.	Реализация программы работы с молодым специалистом	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	сентябрь
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Актуализация дополнительных общеобразовательных программ, календарных учебных графиков и других документов к началу учебного года.	сентябрь
3.	Составление характеристики группы с учетом возрастных особенностей обучающихся.	1.Воспитательная система детского объединения.	октябрь

		2.Представление воспитательных проектов других детских объединений и учреждения.	
4.	Современные образовательные технологии	Развитие творческих способностей обучающихся через творческую деятельность.	ноябрь-февраль
5.	Основы целеполагания занятия. Самоанализ учебного занятия.	1.Методика целеполагания. Основы самоанализа занятия. Программа самонаблюдения и самооценивания занятия. 2.Самоанализ по качеству цели и задач учебного занятия. 3.Образцы самоанализа занятия. Сравнительный анализ и самоанализ занятия. Памятка для проведения самоанализа учебного занятия. 4.Посещения занятий молодых специалистов администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	январь-февраль
6.	Анализ учебного занятия.	1.Памятка для проведения учебного занятия. Советы молодому педагогу по подготовке занятия. 2.Совместный анализ учебного занятия	март

		педагогом и заместителем директора по УВР.	
7.	Методическая выставка достижений молодого специалиста.	Динамика роста профессионализма молодого педагога: -открытое занятие Круглый стол «Компетенции и компетентность».	апрель -май
8.		Выявление педагогических проблем молодых педагогов, разработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в мероприятиях ДДТ.	В течение учебного года
(2 год работы) «Выбор индивидуальной траектории»			
1.	Реализация программы «Молодой специалист»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, и других документах к началу учебного года.	сентябрь
3.	Нестандартные формы учебного занятия. Использование информационных технологий.	1.Система нестандартных учебных занятий. 2.Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	декабрь
4.	Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность.	1.Развитие одаренности в творческом взаимодействии педагога и	февраль-март

		обучающихся. 2.Исследовательская и проектная деятельность обучающихся-условие развития творческой активности и одаренности.	
5.	Повышение квалификации молодого специалиста.	Программа воспитания учреждения. Модель выпускника. Организация работы педагога по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника ДДТ.	апрель
6.	Управленческие умения молодого педагога и пути дальнейшего развития.	Подведение итогов работы: -портфолио молодого педагога; -тесты-матрицы «Портрет педагога глазами коллег»; -«портрет педагога глазами обучающихся»; -«Модель значимых качеств педагога». Практикум «Анализ педагогом особенностей индивидуальной траектории своей деятельности».	май
7.		Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых	В течение учебного года

	Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)										
8.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний										
9.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков										
10.	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации										
11.	Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?										
12.	Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?										

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

необходимыми теоретическими знаниями?										
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?										
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации										
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс										
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой										

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------