

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дворец детского творчества» города Невинномысска**

Утверждена
приказом директора
МБУ ДО «ДДТ» .Невинномысска
№196-о/д от 06.11.2024г.

Программа «Наставничество»
срок реализации программы 1 год

г. Невинномысск
2024 г.

Пояснительная записка

Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Актуальность программы «Наставничество».

Одной из актуальных проблем современной учреждений дополнительного образования является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать по специальности, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью работы в образовательном учреждении, вскоре избирают иной профессиональный путь.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями. Программа «Наставничество» предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Поддержка молодых педагогов - одна из ключевых задач образовательной политики. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога. 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.

Решением данных проблем может стать программа «Наставничество», которая является комплексом мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Рабочая программа «Наставничество» разработана 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 на основании Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)».

Целью программы является разработка комплекса мероприятий по взаимоотношению наставника и наставляемого, способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности молодого педагога, повышению его профессионального потенциала и уровня, профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим учреждения дополнительного образования через освоение норм, требований и традиций учреждения и с целью закрепления их в образовательной организации;

- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников;

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

Формы и методы работы наставника: консультирование (индивидуальное, групповое), семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др.).

Этапы реализации программы:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Требования, предъявляемые к наставнику

Для реализации поставленных в программе задач наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, осуществляет всестороннюю методическую поддержку преподавания.

Наставник должен:

- 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 наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- знакомить наставляемого 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 наставляемым учебных занятий и мероприятий;
- разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации наставляемого, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к наставляемому.

Наставляемый должен:

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

- 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;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Срок реализации программы: 1 год.

Показатели эффективности внедрения Программы

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы;

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- снижение уровня тревожности;

- оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

- повышение уровня самооценки наставляемого;

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Содержание деятельности.

1. Диагностика затруднений наставляемого.
2. Выбор форм оказания помощи наставляемому на основе анализа его потребностей.
3. Посещение занятий наставляемого и организация взаимопосещения занятий и мероприятий.
4. Планирование и анализ педагогической деятельности.
5. Помощь наставляемому в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
6. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности обучающихся.
7. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
8. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
9. Организация мониторинга эффективности деятельности наставляемого.

План реализации программы

Срок	Планируемые мероприятия
Сентябрь	Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом. Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия). Подбор, разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.
Октябрь	Анализ процесса адаптации наставляемого: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Взаимопосещение занятий наставляемым и наставником.
Ноябрь	Педагогические проблемы наставляемого. Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися. Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися. Посещение занятий наставника.
Декабрь	Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога. Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником.

	Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся».
Январь	Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа).
Февраль	Формы и методы работы на уроке. Цифровые образовательные ресурсы. Посещение занятий наставника. Педагогические технологии и их применение.
Март	Проектная деятельность педагога. Виды занятий. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся. Час психологии: «Проблемы дисциплины на занятиях. Причины конфликтных ситуаций».
Апрель	Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе». Посещение педагогом-наставником занятий наставляемого.
Май	Оформление документации. Составление отчета. Собеседование по итогам за год. Составление наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год. Мониторинг результатов деятельности программы «Наставничество».

Ожидаемые результаты:

- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в учреждении;
- создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- наставляемые получают необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Главным результатом становления наставляемого следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного роста: самостоятельность, ответственность, сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагога, что предусматривает оценку его способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого актуальных в данной ситуации.