

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ЗВЕНИГОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОГОРСКИЙ ДОМ ТВОРЧЕСТВА»

«ОДОБРЕНО»

на заседании педагогического совета
МУ ДО «Красногорский Дом творчества»
протокол № 3 от «31» 08 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МУ

МУ ДО «Красногорский Дом творчества»
Савичева Т.П.

20 24 г.



ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Наставник:

Савичева Татьяна Петровна, директор,
педагог дополнительного образования
высшей квалификационной категории

Молодой специалист:

Кольцова Е.Ю., педагог-совместитель
Домрачев А.М., педагог-совместитель

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, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к педагогу дополнительного образования предъявляет и «Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. N 652н.

Начинающим педагогам и педагогам-совместителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога дополнительного образования. 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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и педагога-совместителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста в области дополнительного образования получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом или с педагогами-совместителями, для которых данный вид (дополнительное образование) педагогической деятельности является новым, на уровне образовательной организации.

Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «педагог-мастер» - «педагог-совместитель» разработана на базе МУ ДО «Красногорский Дом творчества» 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»

- с Программой наставничества «Путь к успеху» Муниципального учреждения дополнительного образования «Красногорский Дом творчества» Звениговского района Республики Марий Эл

- и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование» «Успех каждого ребёнка».

Цель индивидуальной программы наставничества: создание организационно-методических условий для успешной адаптации наставляемого в условиях учреждения дополнительного образования и организация помощи по работе с детским коллективом.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию наставляемого в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию дальнейшей работы в данном учреждении, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать наставляемого к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций учреждения.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Содержание деятельности.

Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Кольцова Е.Ю., молодой педагог-совместитель, являющийся воспитателем группы продленного дня по основному месту работы,

Домрачев А.М., учитель с большим стажем по основному месту работы, однако первый год принят педагогом дополнительного образования по совместительству

Обоим наставляемым необходимо получить представление об особенностях работы педагога дополнительного образования, особенностях набора зачисления детей в группу, регламенте и принципах работы образовательной организации в АИС «Навигатор дополнительного образования Республики Марий Эл», с требованиями к оформлению документации педагога дополнительного образования.

Наставник для молодых специалистов:

Савичева Т.П., директор, педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории, стаж педагогической работы 29 лет, в должности педагог дополнительного образования 15 лет.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующие функции:

- 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.

Направления деятельности наставника:

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализируют их.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Форма наставничества «Педагог – педагог»

Вид наставничества: индивидуальное наставничество.

Модель (тип): *взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»*: поддержка опытного педагога для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Срок реализации программы: 1 год.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и прочее).

1. Организация наставничества

Так как наставничество осуществляется в течение года, то процесс проходит достаточно интенсивно, в сжатые сроки.

Этапы деятельности наставника:

1-й этап – адаптационный (1-2 недели). Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – проектировочный (1-2 недели). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – основной (октябрь – апрель)

4-й этап - контрольно-оценочный (май). Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет степень подготовленности к дальнейшему выполнению своих функциональных обязанностей.

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется методистом МУ ДО «Красногорский Дом творчества».

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит методист, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты помещаются в дело молодого специалиста

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником сдает методисту следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;

-оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником

- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста. Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается

эффективной, если

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;

показатели качества обученности обучающихся находятся на базовом уровне.

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста педагогом-наставником.

1. Теоретическая готовность к практике преподавания:

- 1) Уровень теоретической подготовки по направлению педагогической деятельности;
- 2) Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

2. Методическая готовность к практике преподавания:

- 1) Умение самостоятельно составлять план и конспект занятия;
- 2) Умение вызвать у учащихся интерес к теме занятия, к изучаемой проблеме;
- 3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися;
- 4) Умение объективно оценивать результат работы обучающихся;
- 5) Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;
- 6) Умение использовать современные педагогические технологии;
- 7) Умение поддерживать обратную связь с обучающимися в течение всего занятия;
- 8) Умение организовать творческую самостоятельную работу обучающихся на занятии;
- 9) умение стимулировать учащихся к участию в конкурсах различного уровня.

3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:

- 1) Умение анализировать свою педагогическую деятельность;
- 2) Умение свободно общаться на занятии;
- 3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;
- 4) Наличие чувства уверенности в себе.

План работы ШМП (школы молодого педагога)

**педагога-наставника Савичевой Татьяны Петровны
с молодыми специалистами – совместителями
Кольцовой Екатериной Юрьевной
Домрачевым Алексеем Михайловичем
на 2024-2025 учебный год**

Тема занятия	Содержание	Результат	Контроль
Сентябрь			
Семинар-практикум «Организация работы учреждения в информационной системе «Навигатор дополнительного образования детей»	<ul style="list-style-type: none">• основные подходы к организации работы в АИС «Навигатор дополнительного образования детей»;• требования к оформлению и карточки дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, загружаемой на информационный портал «Навигатор дополнительного образования детей»;• специфика работы по исполнению соцзаказа	Изучение нормативно-правовых документов.	Собеседование
Семинар-практикум «Дополнительная	<ul style="list-style-type: none">• Знакомство с реализуемой педагогом ДООП,	Изучение программной и	Разработка учебного и

общеобразовательная общеразвивающая программа, календарно-тематическое планирование».	<ul style="list-style-type: none"> оказание помощи в разработке учебного плана занятий разработка воспитательного плана объединения. 	учебно-методической документации.	календарно-тематического плана, плана воспитательной работы
Октябрь-ноябрь			
Семинар «Использование современных педагогических технологий в образовательной практике».	<ul style="list-style-type: none"> Изучение литературы и интернет-источников; Посещение занятий педагогов-стажистов организация образовательной деятельности с использованием современных игровых технологий 	«Разработка плана-конспекта занятия». Проведение открытого занятия в своем объединении	анкетирование, тестирование, опрос
Декабрь-январь			
Семинар «Использование современных педагогических и ИКТ-технологий в образовательной практике».	<ul style="list-style-type: none"> социальные сети как эффективный инструмент набора детей в творческие объединения организации общения с детьми и родителями в Сферум; особенности организации работы в Zoom; 	Создание групп в Сферуме	Собеседование, наблюдение
Февраль			
Круглый стол «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Изучение литературы и интернет-источников Анализ различных стилей педагогического общения с родителями	Практическое занятие «Решение педагогических ситуативных задач».	Собеседование
Март			
Дискуссия «Трудная ситуация и ваш выход из неё»	Анализ различных стилей педагогического общения с детьми	Практическое занятие «Решение педагогических ситуативных задач».	Собеседование
Апрель			
Семинар «Методический продукт педагога дополнительного образования как показатель профессионального мастерства»	<ul style="list-style-type: none"> методическая работа педагога дополнительного образования как составная часть профессиональной деятельности; специфика и варианты медийного методического продукта в образовательной практике педагога; создание методического продукта и его использование в рамках конкурсной деятельности; важность творческого подхода в профессиональной деятельности педагога. 	Публикация методической разработки (статьи, плана-конспекта занятия, презентации к занятию и прочее)	
Май			
Круглый стол	• Подведение итогов работы за год.	Отчёт о	Тестирование

«Специфика работы педагога в учреждении дополнительного образования: от теории – к практике».	• Выступление специалистов	молодых	результатах наставнической работы.	наставляемых методистом учреждения
---	----------------------------	---------	------------------------------------	------------------------------------