

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ

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 № 1 от «15» 03 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МУ  
МУ ДО «Красногорский Дом творчества»  
Савичева Т.П.  
«15» марта 2024 г.

***Программа наставничества  
муниципального учреждения  
дополнительного образования  
МУ ДО «Красногорский Дом творчества»  
«Путь к успеху»***

***Составители:***

- Савичева Т.П., директор МУ ДО  
«Красногорский Дом творчества»;
- Романов К.М., методист МУ ДО  
«Красногорский Дом творчества»

## *Содержание:*

### Титульный лист

1.1.	Пояснительная записка.....	3
1.2.	Цель и задачи программы.....	4
1.3.	Методическое обеспечение.....	5-6
1.4.	Условия реализации программы.....	7
1.5.	Наставничество «Педагог- мастер.....	8-9
1.6.	Школа молодого педагога .....	9-11
1.7.	«Педагог – родитель» .....	12
1.8.	Ребенок- наставник .....	12-13
2.1.	Список литературы.....	14

## *Пояснительная записка*

**Программа наставничества «Путь к успеху»** Муниципального учреждения дополнительного образования «Красногорский Дом творчества» Звениговского района Республики Марий Эл (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа наставничества разработана в соответствии с:

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"
- Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

### *Актуальность*

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимно-обогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество, как практика:

- это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (учащегося, родителя, молодого специалиста, опытного педагога, управленца);
- это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);
- это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;

- это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

В МУ ДО «Красногорский Дом творчества» наставничество рассматривается как комплекс психологической и методологической помощи и поддержки педагогам, детям и родителям для создания комфортной и стабильной развивающей среды, для организации успешного образовательного процесса, а само обучение производится полностью на бесплатной основе.

### ***Цель и задачи программы:***

***Цель:*** создание условий для максимального раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся и педагогов разных уровней образования, в том числе, и педагогов-совместителей.

#### ***Задачи:***

- создание условий для организационной, методической, экспертно-консультационной, информационной и просветительской поддержки участников программы наставничества «Путь успеха»;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества, способного на комплексную поддержку деятельности МУ ДО «Красногорский Дом творчества», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- подготовка обучающего к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого ребенка, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- анализ эффективности и мониторинг результативности реализации программы, внесение корректировок в необходимые этапы реализации программы в соответствии с результатами.

Наставникам различных уровней предъявляются следующие **требования к личностным компетенциям**:

- **Гибкость мышления** – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться от одного способа действий на другой.
- **Критичность мышления** - умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения только взвесив все «за» и «против».
- **Коммуникативные способности** - умение говорить простым и доступным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним в общении, уметь слушать и слышать наставляемого.
- **Толерантность** – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного и даже неприемлемым для наставника.
- **Эмпатия** – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию. Наставник не должен обладать чрезмерным уровнем эмпатии, т.к. чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически наставляемыми для реализации собственных целей. Наставнику (специалисту образовательной организации) желательно иметь комплекс знаний в области психолого-педагогических дисциплин.
- **Рефлексия** – способность к осмыслению собственной деятельности, слов и эмоций с целью саморегуляции.
- **Эмоциональная устойчивость** – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Практика наставничества в МУ ДО «Красногорский Дом творчества» реализуется по **трем формам сотрудничества**:

- «Педагог-мастер» (и «педагог-совместитель», и «молодой педагог»);
- «Педагог - обучающийся»;
- «Педагог - родитель».

Методист в МУ ДО «Красногорский Дом творчества» выполняет следующие **функции:**

- анализирует состояние учебно-методической, воспитательной работы в МУ ДО «Красногорский Дом творчества» и разрабатывает рекомендации по повышению её эффективности;
- принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышении квалификации руководителей и специалистов;
- оказывает помощь педагогическим работникам в определении содержания дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по методическому обеспечению образовательной деятельности МУ ДО «Красногорский Дом творчества»;
- организует разработку и подготовку к утверждению учебно-методической документации, дидактических материалов;
- анализирует и обобщает результаты экспериментальной работы МУ ДО «Красногорский Дом творчества»;
- обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников;
- оказывает им консультативную и практическую помощь по соответствующим направлениям деятельности.
- участвует в работе организации повышения квалификации и переподготовке работников по соответствующим направлениям их деятельности, по методическому обеспечению, содержания образования и разработке перспективных планов, методических материалов.
- обобщает и распространяет информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, о передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования;
- организует и разрабатывает необходимую документацию по проведению конкурсов, выставок, социальных проектов, тематических массовых мероприятий и т.д.

Методист, курируя форму наставничества «педагог-мастер» реализует **основные направления деятельности:**

- Программно-методическое обеспечение деятельности учреждения и педагогов Дома творчества;
- Диагностическая и аналитическая деятельность;

- Организационно-методическое обеспечение воспитательной сферы всероссийских и региональных массовых мероприятий с обучающимися и педагогами;
- Информационно-издательская деятельность;
- Аттестация педагогов, повышение квалификации и профессионального мастерства.

### ***Наставничество «Педагог- мастер»:***

Наставник («Педагог- мастер») – наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания, имеющий стабильно высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставничество за «Педагогом- мастером» закрепляется приказом МУ ДО «Красногорский Дом творчества» на срок не менее одного года при обоюдном согласии предполагаемого наставника и «педагога- совместителя», за которым он будет закреплен. Наставник «Педагог - мастер» может курировать более одного молодого специалиста.

*Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью в МУ ДО «Красногорский Дом творчества».*

*Цель деятельности «Педагога - мастера» в МУ ДО «Красногорский Дом творчества» - оказание профессиональной помощи молодым специалистам, и педагогам- совместителям в их профессиональном становлении, а также формирование высококвалифицированного педагогического коллектива.*

*Задачи деятельности «Педагога - мастера» в МУ ДО «Красногорский Дом творчества»:*

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов, и педагогов-совместителей в МУ ДО «Красногорский Дом творчества»;
- поддержание у них интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста, и педагога- совместителя;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста, и педагога- совместителя;
- формирование у них потребности к самообразованию;

- развитие у молодых специалистов, и педагогов- совместителей сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов, и педагогов- совместителей в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

«Педагогу- мастеру» определены *следующие функции:*

**Организационные:**

- организация ознакомления молодого специалиста, и педагога- совместителя с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой;
- содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста, и педагога- совместителя.

**Информационные:**

- обеспечение молодых специалистов, и педагогов- совместителей необходимой информацией об основных направлениях развития образования, методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся.

**Методические:**

- разработка совместно с молодым специалистом, и педагога- совместителя плана его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- оказание молодому специалисту, и педагогу- совместителю индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;
- подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста, и педагога- совместителя по истечении срока наставничества.

**Права и обязанности «Педагога- мастера»:**

- посещать занятия молодого специалиста, и педагога- совместителя;
- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист, и педагог- совместитель;
- с согласия директора МУ ДО «Красногорский Дом творчества» привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста, и педагога- совместителя других сотрудников учреждения;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста, и педагога- совместителя или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия



Для легкого вхождения в должность молодого специалиста, и педагога-совместителя и плавного включения в образовательный процесс используются *следующие практики*:

### **1. «Школа молодого педагога»:**

Главная практика наставнического сопровождения молодых специалистов в МУ ДО «Красногорский Дом творчества» - «Школа молодого педагога» (далее ШМП). Занятия в ШМП дают возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

*Цель работы ШМП:* планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

*Задачи ШМП:*

- адаптация молодых специалистов к условиям организации образовательного процесса в МУ ДО «Красногорский Дом творчества»;
- развитие профессионально-педагогических компетенций молодых педагогов;
- оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания, педагогических технологий, в составлении и оформлении документации;
- удовлетворение образовательных потребностей молодых педагогов, повышение их профессиональной квалификации, творческого потенциала;

Программа ШМП рассчитана на 2 года. Занятия проводятся по следующим и модулям:

1. Моделирование процесса обучения
2. Моделирование воспитательного процесса
3. Образовательные технологии и ведение документации
4. Развитие профессиональной компетентности педагога

Продолжительность каждого модуля своя, и обязательное прохождение всех для каждого конкретного молодого педагога не является неизбежным. Кто-то «застревает» на первом этапе. Молодой педагог знает, как петь, играть на музыкальном инструменте и рисовать, но никак не может научиться учить. Кто-то испытывает трудности с ведением и оформлением документации.

## ***Формы проведения занятий в МУ ДО «Красногорский Дом творчества»:***



### ***2. Взаимо-посещение учебных занятий***

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог, и педагог-совместитель сталкивается со многими трудностями, которые «Педагогу- мастеру» со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия. Многие молодые специалисты, и педагоги- совместители испытывают затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами... Этим и многих других проблем легко избегают, когда наставники различного уровня помогают молодому специалисту, и педагогу- совместителю изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок».

В этих условиях взаимо-посещение учебных занятий специалистами является одним из самых главных направлений «наставничества», потому что:

- посещение учебных занятий молодых специалистов, педагогов-совместителей и «Педагогов- мастеров» молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть.
- посещение учебных занятий позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, и педагога- совместителя скорректировать методологию учебных занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

Важно дать понять молодому специалисту, и педагогу- совместителю что, допуская ошибки, он не совершает преступление, а учится, поскольку, порой, многих молодых специалистов, и педагогов- совместителей замечание и указание

на профессиональные ошибки со стороны и «Педагогов- мастеров», особенно в строгой форме приводит, к своего рода, психологической травме (они боятся продолжать профессиональную деятельность).

### **3. Конкурсы педагогического мастерства**

Конкурсы профессионального мастерства для молодых педагогов в наставничестве «педагог-педагог» - это своего рода шокотерапия, которая позволяет, как никогда быстро войти в профессию. «Педагоги- мастера» оказывают особую поддержку им, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

Во-первых, чтобы отучить молодого специалиста бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия молодым специалистам происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергаящий свою деятельность анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться. Это – хорошее испытание профессиональной выносливости и профилактики «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста.

**Практические результаты участия в профессиональных конкурсах** молодых педагогов можно определить по следующим **категориям:**



Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений. Конкурс является для Молодого специалиста не только формой соревнования в профессиональном мастерстве и способом продемонстрировать свои способности в достижении качественного результата, но и условием обнаружения собственных затруднений, дефицита профессионализма, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании. Изначально вынужденная работа в конечном итоге приносит удовлетворение и осознание того, что намечены пути для дальнейшего роста педагогического мастерства.

Педагогические конкурсы в форме наставничества «педагог-педагог» позиционируются, как форма повышения профессиональной квалификации. Сравнивая себя «до» и «после», молодые специалисты отмечают собственный профессиональный рост независимо от того, удалось ли победить. А также у молодого специалиста есть возможность увидеть неординарный опыт опытных коллег.

#### ***4. Транслирование опыта***

Как показывает опыт транслирование своих педагогических идей и опыта на заседаниях Педагогического совета молодыми специалистами, и педагогами-совместителями способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью. Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной. «Коллективный разум» помогает. Экономится время на поиск информации, быстрее находят новые подходы к передаче знаний, что приводит к рождению оригинальных идей. В конечном счете, качество образования выигрывает. Заседания педагогического совета в учреждении носят открытость и имеют демократическую форму обмена информацией.

#### ***Форма наставничества «Педагог – родитель»***

Формы сотрудничества «педагог - родитель» и «педагог - обучающийся» мы рассматриваем наставничество в ключе сотворчества.

Цель наставничества «педагог-родитель»: привлечение родителей к активному участию в совместном с обучающимися творчестве и коррекционной работе над ожиданиями от результатов творческой деятельности обучающегося.

Уже давно известно, что совместное творчество детей и родителей формирует хорошие, доверительные отношения между ними, оказывает положительное влияние на развитие обучающегося.

В МУ ДО «Красногорский Дом творчества» основными наставниками над родителями выступают педагоги дополнительного образования. Они могут приглашать родителей на консультации с администрацией МУ ДО «Красногорский Дом творчества», организовывать и проводить внутри-кружковые родительские собрания, совместные массовые воспитательные мероприятия, способствовать творческому развитию личности детей (учить видеть красоту в обыденных вещах, проявлять фантазию, испытывать чувство радости от процесса труда и от достигнутых результатов), формировать уважительные взаимоотношения семьи и образовательного учреждения, устанавливать доверительные отношения между детьми, родителями и педагогами «сотворчества», давать личные поручения, привлекать к совместным мероприятиям.

### ***Векторы формы наставничества «Педагог-родитель»***

- Родительские собрания, индивидуальные консультации;
- Деловые и ролевые игры на занятиях, практики сотворчества;
- День открытых дверей;
- Личные поручения;
- Совместные массовые и воспитательные мероприятия;
- Открытые занятия, отчетные концерты и выставки;
- Мониторинг и анкетирование;
- Проектная деятельность.

### ***Мотивация наставничества в МУ ДО «Красногорский Дом творчества»:***

*Мотивация педагогов-наставников:* грамоты, поощрения и благодарности от МУ ДО Дом творчества, дополнительные баллы при аттестации на квалификационную категорию.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98-104.
2. Невская Л. В., Эсаулова И. А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социальноэкономические науки. 2013. № 21. С. 72-76.
3. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80-98.