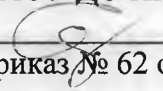


Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования
Новолялинского городского округа «Дом детского творчества «Радуга»

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МАОУ ДО НГО «ДДТ «Радуга»

 /Е.Н. Королькова

Приказ № 62 од от 15.05.2023 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

на 2023-2024 учебный год

Составитель: Наборщикова Т.Е.

Новая Ляля, 2023

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МАОУ ДО НГО «Дом детского творчества «Радуга» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, так как сегодня нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и учреждения дополнительного образования требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Решению этих стратегических задач кадровой политики будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МАОУ ДО НГО «Дом детского творчества «Радуга» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого или вновь прибывшего педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МАОУ ДО НГО «Дом детского творчества «Радуга» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Актуальность

Одной из актуальных проблем современного учреждения дополнительного образования является недостаток квалифицированных кадров. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого или вновь пришедшего педагога и закреплению его в образовательной организации.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого или вновь пришедшего специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение занятий наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО Дома детского творчества «Радуга».
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными педагогами дополнительного образования
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества: 16.05.2023 г., срок окончания 31.05.2024 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МАОУ ДО НГО «ДДТ «Радуга» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Педагог – педагог».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

Осуществляя руководство вновь прибывшим специалистом, наставник выполняет следующие функции:

- **планирование деятельности вновь прибывшего специалиста** (определяет методику обучения вновь прибывшего специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

- **консультирование вновь прибывшего специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации занятий, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методические документы по направленности;

- **оказание всесторонней помощи вновь прибывшему специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;

- **посещение занятий** вместе с вновь прибывшим специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

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

Деятельность наставника

Адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

Основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

Контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Антипина Е.Н., сменившая место работы, испытывающая трудности с организацией учебного процесса.

Наставник: Самойлова О.В.

Требования, предъявляемые к наставнику:

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

- разрабатывать совместно с вновь прибывшим специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества вновь прибывшего специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу Дома детского творчества «Радуга», обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

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

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение вновь прибывшим специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с вновь прибывшим специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать вновь прибывшему специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества вновь прибывшего специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать

развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью вновь прибывшего специалиста;
- подводить итоги профессиональной адаптации вновь прибывшего специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к вновь прибывшему специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, 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 методистом учреждения.

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – вновь прибывший специалист», классический вариант поддержки для приобретения вновь прибывшим специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами 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.

Эффективность – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Этап 1. Адаптационный

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий вновь прибывшего специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа – ознакомить вновь прибывшего специалиста с деятельностью МАОУ ДО НГО «ДДТ «Радуга» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Педагог-наставник совместно с вновь прибывшим специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации вновь прибывшего специалиста (на 5 месяцев – май-сентябрь).

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 5 месяцев работы вновь принятого специалиста.

Этап 2. Основной

Наставник организует и проводит мероприятия, направленные на знакомство вновь

принятого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе; помогает в оформлении документации; координирует педагогическую деятельность наставляемого.

Цель этапа – Сформировать потребность у вновь прибывшего специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, выстраивании собственной программы самосовершенствования.

Этап 3. Контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Цель этапа – Сформировать у вновь прибывшего педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием

Оценка адаптации вновь поступившего специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания программы.

Организация работ по оценке адаптации вновь поступившего специалиста осуществляется зам. директора по научно-методической работе или методистом учреждения.

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации-участников;
- наставники - участники программы;

Ожидаемые результаты:

- ✓ адаптация вновь прибывшего педагога в учреждении и, как результат, закрепление специалиста в МАОУ ДО НГО «ДДТ «Радуга»;
- ✓ активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности вновь прибывших педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
- ✓ использование в работе вновь прибывших педагогов новых педагогических технологий.

Отчётная форма по итогам программы 2023-2024 учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие).
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам учебного года.
- 5) Взаимопосещение занятий и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися.
- 7) Достижения обучающихся на выступлениях и конкурсах различного уровня.
- 8) Методические разработки, печатные работы.
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Персонализированной программы
наставнической деятельности педагогических работников

№	Этап	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки	Ответственные
1	Адаптационный	<p>Ознакомление вновь прибывшего специалиста с деятельностью МАОУ ДО НГО «ДДТ «Радуга» и предстоящей работой. Обеспечение быстрого и эффективного вхождения работника в образовательный процесс.</p> <p>1. Подготовительная часть: знакомство вновь прибывшим специалистом; составление пары наставничества «педагог-педагог»; разработка индивидуального маршрута профессионального становления молодого специалиста.</p> <p>2. Введение в должность: знакомство вновь прибывшего специалиста с нормативно-правовыми актами учреждения; посещение занятий педагога-наставника; составление рабочих программ по преподаваемым предметам.</p>	Май-сентябрь, 2023	Наборщикова Т.Е., Самойлова О.В.
2	Основной	<p>Формирование потребности у вновь прибывшего специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, выстраивание собственной программы самосовершенствования.</p> <p>1. Работа с документацией педагога дополнительного образования: оформление документации педагога, работа по чек-листу «Портфолио педагога дополнительного образования»</p> <p>2. Освоение современных образовательных технологий: посещение открытых занятий, мастер-классов, подготовка обучающихся к выступлениям на различном уровне, участие в конкурсной деятельности и фестивальном движении.</p> <p>3. Обеспечение каналов многосторонней связи для общения с коллегами, родителями – законными</p>	Октябрь, 2023 - апрель, 2024	Наборщикова Т.Е., Самойлова О.В.

		представителями: использование мессенджеров, публикация заметок и статей о деятельности творческого объединения наставляемого, создание сайта/блога/страницы в соцсети наставляемым для освящения деятельности, размещения заданий в дистанционном формате, обратной связи с обучающимися и родителями-законными представителями.		
3	Контрольно-оценочный	1. Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности. 2. Планирование персонального контроля	Май, 2024	Наборщикова Т.Е., Самойлова О.В.

Индивидуальный план развития под руководством наставника

№	Форма взаимодействия	Проект, задание	Планируемый результат	Срок
Этап 1. Адаптационный				
1	Час общения	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Разработка индивидуального маршрута профессионального становления молодого специалиста	16.05.2023-31.05.2023
2	Методическая консультация. Совместная работа.	Изучить нормативно-правовые акты ОУ, требования к составлению рабочих программ, календарно-тематического планирования в соответствии обновлённым ФГОС	Составление рабочих программ по преподаваемым предметам.	01.06.2023-31.08.2023
3	Посещение вновь прибывшим специалистом занятий педагога-наставника	Планировать занятия в соответствии с их видом: формулировка цели, постановка задач занятия, структура занятия.	Подготовка учебно-методического комплекса (УМК) для проведения занятий	Май, сентябрь, 2023
Этап 2. Основной				
1	Практикум	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога.	Оформление документации педагога дополнительного образования (алфавитные списки обучающихся; заявления родителей, законных представителей; расписание занятий; журналы учёта работы педагога дополнительного образования)	Сентябрь, 2023
2	Офлайн-консультация	Изучить общие положения портфолио педагога. Структуру содержания и порядок ведения портфолио. Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	Работа по чек-листу	Сентябрь-ноябрь, 2023
3	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Посетить открытые занятия наставника, педагогов ДДТ «Радуга», провести их анализ. Пройти практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия.	Компетентность вновь прибывшего педагога в проектировании и анализе занятия системно-	В течение учебного года

		Разработать инструментарий для самостоятельного проектирования занятия.	деятельностного типа	
4	Освоение современных образовательных технологий	Посетить мастер-классы наставника и педагогов ДДТ «Радуга». Организация работы педмастерской по проектированию занятия с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение вновь пришедшего педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.	В течение учебного года
5	Офлайн-консультация	Изучить основы обобщения и распространения педагогического опыта	Выступления обучающихся вновь прибывшего специалиста на мероприятиях различного уровня	Ноябрь, 2023 – май, 2024
6	Офлайн-консультация	Изучить основы конкурсной и исследовательской деятельности с обучающимися по предмету, знакомство с положениями конкурсов ОУ, городских, муниципальных, областных конкурсов.	Участие в конкурсах и фестивалях различного уровня	Ноябрь, 2023 – май, 2024
7	Обеспечение каналов многосторонней связи	Создать личный сайт/блог/страницу в социальной сети наставляемого; организовать общение посредством мессенджеров.	Возможность постоянного взаимодействия и общения	В течение учебного года
Этап 3. Контрольно-оценочный				
1	Анализ образовательной деятельности	Пройти мониторинг профессионального роста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Май, 2024
2	Рефлексия	Составить индивидуальный план профессионального развития	Составление плана персонального контроля на 2024-2025 учебный год	Май, 2024