


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Кореневский районный Дом детского творчества»
Кореневского района Курской области

Принята решением педагогического
совета
Протокол № 4
От «26» 09 2022 г

Утверждена
Приказом № 1-96 МБУ ДО
«Кореневский районный ДДТ»
от «26» 09 2022г.
Директор  Парашай Т.Н.



Программа наставничества

Форма наставничества: Педагог-педагог

Срок реализации – 1 год

Автор - составитель
Педагог дополнительного образования
Алымова Елена Михайловна

Содержание программы

1. Пояснительная записка
 - 1.1 Актуальность разработки программы наставничества
 - 1.2. Цель и задачи программы наставничества
 - 1.3. Срок реализации программы
 - 1.4. Применяемые формы наставничества и технологии
 - 1.5. Нормативные правовые акты
2. Содержание программы
 - 2.1. Механизм управления программой
 - 2.2. Основные участники программы и их функции
3. План реализации Программы
4. Оценка результатов программы и ее эффективности

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и

вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Настоящая программа призвана помочь в организации наставничества на уровне образовательной организации.

1.2. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Создание условий для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.
- Проблемы адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- Состояние эмоционального выгорания, хронической усталости.

1.3. Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБУ ДО «Корневский районный ДДТ» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав организации. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 30.09.2022 г.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, а также обмен опытом между коллегами. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

1.5. Нормативные правовые акты

- Конституция Российской Федерации
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Совместное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Приказ от 18.03.2022г №1-358 «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Курской области»

2. Содержание программы

2.1. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог — молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым 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.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 год.

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

2.2. Основные участники программы и их функции

Наставляемый: Широких Юлия Станиславовна, педагог дополнительного образования, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

Наставник: Ульшин Семен Юрьевич, педагог дополнительного образования, стаж работы в данной образовательной организации 5 лет.

Куратор: Алымова Елена Михайловна, педагог дополнительного образования.

Требования, предъявляемые к наставнику:

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

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

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

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому 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 молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

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

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы 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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые занятия, тематические педсоветы, семинары; методические консультации; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

3. План реализации Программы

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации методологии (целевой модели) наставничества	Сентябрь 2022	Куратор

2	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь 2022	Куратор
3	Анализ полученных от наставляемых данных. Формирование базы наставляемых	Сентябрь 2022	Куратор
4	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества	Сентябрь 2022	Директор образовательной организации, куратор
5	Утверждение программы наставничества	Сентябрь 2022	Директор образовательной организации, куратор
6	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Сентябрь 2022	Куратор
7	Формирование базы наставников и наставляемых	Сентябрь 2022	Куратор
8	Организация групповой встречи наставника и наставляемых	Октябрь 2022	Наставник
9	Реализация содержания программы и планов наставника и наставляемого	Сентябрь 2022 – сентябрь 2023	Наставник, куратор
10	Организация сбора обратной связи от участников программы наставничества	Сентябрь 2022 – сентябрь 2023	Наставник
11	Анкетирование участников. Исследование личной удовлетворенности наставника и наставляемого участием в программе наставничества	2 раза за год	Наставник
12	Оформление итогов и процессов совместной	Сентябрь 2023	Куратор

	работы в рамках программы наставничества. Публикация результатов программы наставничества, лучших практик, проектов, кейсов на сайтах образовательной организации		
13	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Сентябрь 2023	Куратор

4. Оценка результатов программы и ее эффективности

Ожидаемые результаты

Для наставляемых педагогов:

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

Для наставника:

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

Для МБУ ДО ДДТ

- рост профессионального мастерства педагогов;
- трансляция профессионального опыта работы;
- повышение уровня образовательной деятельности в организации.