

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ХАБАРОВСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. ХАБАРОВСКА
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «ВОСХОЖДЕНИЕ»

Принята
на заседании
педагогического совета
от "30" августа 2024 г.
Протокол № 1



Утверждаю
Директор
ДЮЦ «Восхождение»
Зыкова Е.Н.
"30" августа 2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ВОСХОЖДЕНИЕ К ПРОФЕССИИ»**

Форма наставничества: педагог - молодой педагог

Техника наставничества: творческий tandem

Срок реализации программы: 1 год

Наставник: Бобровская Ирина Валерьевна,
педагог дополнительного образования

Наставляемый: Попова Александра Юрьевна,
педагог дополнительного образования

г. Хабаровск
2024 год

Раздел 1. Общие положения

Актуальность наставнической деятельности

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной системе образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Специалистам, пришедшим в учреждение дополнительного образования после окончания высшего или среднего образовательного заведения, либо после профессиональной переподготовки реализоваться в данной профессии достаточно сложно, поскольку они имеют базовые профессиональные знания и минимальный опыт работы. В связи с чем, на протяжении первых лет работы молодым педагогам крайне необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей, которая позволит в максимально короткие сроки адаптироваться в педагогическом коллективе, углубить свои теоретические знания и выявить психологические проблемы в самореализации. 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.

Попова Александра Юрьевна начала свою педагогическую деятельность в 2021 году. Не имея педагогического образования ей необходим был наставник – активный, опытный педагог, профессионально успешный, который не учит, как что-либо делать, а создаст условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь цели, сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения цели. Поэтому программа «Восхождение к профессии» направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодого педагога через оказание систематической адресной помощи с учетом его потребностей и индивидуальных качеств. Программа ежегодно корректируется.

Краткое описание категории наставляемого: молодой педагог, не имеющий базового педагогического образования, прошедший профессиональную переподготовку (Приложение 1).

Запрос наставляемого: повышение своей профессиональной компетентности и методической грамотности.

Цель программы: обеспечить углубление профессиональной компетентности педагога, стимулировать его активное участие в образовательных проектах и процессах самообразования.

Задачи программы:

- Совершенствование методической грамотности, поддерживать развитие индивидуальных методик преподавания с акцентом на внедрение инновационных педагогических технологий.
- Способствовать формированию и развитию индивидуального стиля творческой педагогической деятельности, индивидуального подхода к организации учебного процесса.
- Стимулировать активное участие педагога в разработке и реализации инновационных образовательных проектов и программ, включая проектную и исследовательскую деятельность.
- Поддерживать процесс самообразования педагога, расширение его профессиональных знаний и навыков, включая повышение квалификации через курсы, тренинги и участие в профессиональных сообществах.

Основные мероприятия программы

Опыт показывает, что профессиональное становление молодого педагога будет успешным, если наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого педагога в сфере самообразования; обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого педагога; наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого педагога (Приложение 2).

1. Ознакомительно-диагностический этап: изучение границ и ресурсов профессиональной компетенции молодого педагога. Выбор формы работы наставником начинается с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Проводится диагностическое исследование: наставляемому предлагается заполнить анкету (Приложение 3), наставник посещает занятия молодого педагога, наблюдает. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником.

2. Основной этап: активная работа с наставляемым, стимулирование его деятельности. Основываясь на выявленных затруднениях в работе нашего наставляемого, за основы методической помощи молодому специалисту взято оказание **индивидуальной помощи**. В индивидуальной методической работе используются такие формы, как *индивидуальные рекомендации, консультации, инструктирование, беседы по итогам наблюдений, совместный анализ занятий*. Сопровождая адаптацию молодого педагога, применяются наиболее эффективные формы наставничества: *деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли*. Большую эффективность, по сравнению с

традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий), имеют новые **нетрадиционные**. Творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ, передача педагогического опыта от педагогов-мастеров, все это ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в профессиональную среду.

Приступая к работе с молодым педагогом, наставником обращается внимание на: требования к организации учебного процесса; требования к ведению студийной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся; механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Для осуществления системности в работе с начинающим педагогом используются следующие направления деятельности:

- глубокое изучение и освоение молодым специалистом образовательной программы по предмету, требований к современному образованию; научной и методической литературы по предмету;
- овладение молодым педагогом комплексным подходом к воспитательной работе, ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; овладение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста.

Кроме того, обеспечивается поддержка молодого педагога в области: практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ занятия; формы, методы и приемы обучения; основы управления занятия и др.); выбора приоритетной методической темы для самообразования; освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании; подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение уровня квалификации. Работа с молодыми специалистами эффективна при использовании различных памяток, которые подготавливают куратор и наставник: анализ и самоанализ занятия; организация работы с родителями; методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеучебных мероприятий и др.

Считается, что реально помочь молодому педагогу можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности. Однако у выпускников высших и средних образовательных учреждений, тем более не имеющих педагогического образования и только прошедших курсы профессиональной переподготовки, впервые приступивших к педагогической деятельности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник один не в состоянии. В частности, это трудности адаптации в коллективе, социализации в педагогическом сообществе, признание со стороны коллег и руководства.

Вместе с тем, не все, что касается молодых педагогов, представляет интерес для других, потому есть смысл собрать их отдельно.

Для решения подобных проблем в нашем учреждении как форма **группового наставничества** для молодых специалистов работает «Школа молодого педагога», где они делятся своими затруднениями и основными вопросами, возникающими в ходе их работы, на основе чего составляется план работы Школы. Цель Школы – создание в образовательном учреждении комфортных условий адаптации и профессионального роста молодых педагогов. В рамках деятельности Школы проходят открытые занятия, по итогам которых проводится обсуждение, даются рекомендации педагогам (Приложение 4).

3. Итогово-аналитический этап: представление профессиональных компетенций молодого педагога педагогическому сообществу и общественности. Молодой педагог демонстрирует свой профессионализм на открытых занятиях, на методических мероприятиях и в конкурсах профессионального мастерства.

Раздел 2. План взаимодействия наставнической пары

№	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат
1	Подбор и закрепление наставников и наставляемых	сентябрь	Формирование наставнических пар	Приказ по учреждению о формировании наставнических пар
2	Подготовка наставника	сентябрь	Ознакомление с методологией наставничества	Актуализированы знания по технологии наставничества
3	Диагностика наставляемого	сентябрь	Выявление индивидуальных потребностей, способностей наставляемого	Выявлены индивидуальные особенности наставляемого
4	Проектировка индивидуального плана	сентябрь	Постановка личностно значимой цели, формулировка задач сотрудничества, составление индивидуального плана развития наставляемого	Составление индивидуального плана развития
5	Реализация индивидуального плана развития наставляемого			

5.1	<u>Консультации:</u> По работе с родителями	сентябрь	Сформировать навыки коммуникации с родителями, ознакомить с особенностями проведения родительских собраний	Самостоятельное проведение родительских собраний
	По методике проведения занятий с учетом возрастных особенностей детей	октябрь	Знакомство с технологиями обучения детей в соответствии с их возрастными особенностями	Разработанные конспекты занятий
	По оформлению центра	декабрь	Обучить особенностям художественного оформления территории и помещений Центра	Оформление выставок, фотозон и тематических инсталляций в Центре
5.2	<u>Совместное проведение мастер-классов:</u> «Арбузник»	сентябрь	Отработка знаний и умений проведения мастер-классов, взаимодействия с родителями	Изготовление совместно с родителями тематических поделок, рисунков и других работ
	«Дня матери»	ноябрь		
	«Новогодний сувенир»	январь		
	«День защитника Отечества»	февраль		
	«Для мам и бабушек»	март		
	«Пасхальный сувенир»	апрель		
	«Яблочко от яблоньки»	май		
	Взаимопосещение занятий в студии «АРХиП»	в течение года		
5.3	Взаимопосещение занятий в студии «АРХиП»	в течение года	Посещение занятий с целью оценки и анализа педагогической деятельности	Обмен опытом, планирование консультаций по дальнейшей работе в рамках наставнической деятельности

5.4	<u>Самостоятельное проведение наставляемым мастер-классов с предварительной консультацией:</u> 1.Декоративное панно из природных материалов «Совушка». 2.«Ключница»	ноябрь март	Закрепление навыков проведения самостоятельных мастер-классов для детей и родителей	Изготовление поделок совместно с родителями
5.5	Участие в конкурсах молодых педагогов	декабрь	Презентация результатов педагогической деятельности	Участие в конкурсе проведение открытого занятия/мастер-класса
5.6	Участие в ГМО педагогов по ИЗО и ДПИ	В течение года	Презентация опыта работы педагога	Проведение мастер-классов «Использование современных художественных материалов в работе с детьми старшего дошкольного возраста»
5.7	<u>Мастер-классы на летней пленэрной практике:</u> - Рамка для Летней фотографии - Коробочка радости в морском стиле - Игрушка из джинсы - Ловец снов	июнь	Отработка знаний и умений проведения занятий в рамках городского оздоровительного лагеря и проведения пленэрной практики	Проведение занятий и пленэров. Изготовление поделок, рисунков
5.8	<u>Социально значимая деятельность:</u> Проведение мероприятий в	в течение года	Участие в социально значимой деятельности, обучение	Сбор подарков для детей, находящихся на лечении в Детской краевой

	рамках проекта «Подари улыбку детям»: - сбор «Коробочки радости» - Мастер-классы для детей и родителей «Яблочко от яблоньки»		проектной деятельности, закрепление навыков работы	клинической больнице им. А.К. Пиотровича
5.9	Участие в работе Жюри и отборе работ на конкурсы	в течение года	Обучение методике оценки художественных работ	Опыт работы в жюри конкурсов изобразительного искусства
5.10	Подготовка конспектов открытых занятий	в течение года	Отработка навыков составления конспектов	Разработанные конспекты
5.11	Участие совместно с наставником в летнем пленэр-курсах повышения квалификации педагогов ИЗО	август с. Андреевка Приморье Дача художника	Повышение профессиональных компетенций педагога	Творческий проект «Пленэр-2024», презентация авторских работ педагога под патронажем наставника
5.12	Отчет о реализации индивидуального плана развития	апрель-май	Анализ эффективности сотрудничества	Оформление итогов и публикация результатов программы на сайте учреждения
5.13	Прохождение аттестации на СЗД и аттестации на установление 1 кв.категории	октябрь июнь	Представление результатов профессиональной деятельности	Аттестация на СЗД. Представление документов на аттестацию по 1-й категории

Раздел 3. Права и обязанности участников программы наставничества
Обязанности наставника

- выполнять утвержденную программу;

- оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках поставленных целей и задач;
- содействовать развитию профессионального кругозора наставляемого;
- предоставлять отчет о работе наставника.

Обязанности наставляемого

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе в установленные сроки;
- учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой профессиональный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

Права наставника

- знакомиться с персональными данными наставляемого;
- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план, давать конкретные задания с определенным сроком подготовки;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения результата наставляемого;
- мотивировать наставляемого.

Права наставляемого

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника.

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляют куратор наставнической деятельности (далее – Куратор).

К зоне ответственности Куратора относятся:

- контроль над выполнением цели и задач программы наставничества;
- согласование действий по корректировке программы наставничества с наставником и наставляемым;
- своевременное информирование администрации учреждения о процессе, состоянии дел и результатах (промежуточных и итоговых) реализации программы наставничества;
- информирование наставника и наставляемого о возможных мероприятиях, позволяющих повысить рейтинг учреждения;
- представление практики наставничества по программе в конкурсном движении различных уровней;
- мотивирование наставника и наставляемого на взаимодействие;
- соблюдение норм этики взаимоотношений.

Раздел 4. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества

для молодого педагога:

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- использование в работе педагога новых педагогических технологий;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого.

для наставника:

- совершенствование компетенций в процессе взаимообучения;
- рост педагогического мастерства;
- эффективный способ самореализации;
- снижается риск профессионального выгорания.

для учреждения:

- совершенствование методической работы;
- успешная адаптация молодых педагогических работников;
- конструктивные взаимоотношения с кадрами и между сотрудниками;
- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Критерии эффективности реализации программы наставничества

Эффективность реализации программы заключается в динамике развития личности молодого педагога: не умел – научился, не знал – узнал, не имел – приобрёл. Качественный показатель заключается в устраниении образовательного дефицита и количественный показатель заключается в ускорении процесса достижения результата и критерии оценки результативности программы с молодым педагогом отображены в таблице:

Количественные критерии оценки	Качественные критерии оценки
Рост числа профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого педагога на 10%	Повышение уровня удовлетворенности работой самим молодым педагогом, а также у учащихся, их родителей, коллег
Увеличение количества открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства на 10%	Обмен опытом, умение использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий
Участия и победы в конкурсах учреждения, и других конкурсах педагогического мастерства	Желание продолжать свою работу в качестве педагога в данном учреждении

Раздел 5. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

Нормативные основы программы наставничества

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
- Распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края №887 от 10 сентября 2020 г. «Об утверждении региональной методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае».

Нормативные правовые акты МАУДО ДЮЦ «Восхождение»

- Устав муниципального автономного учреждения дополнительного образования г.Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение» от 11.02.2022 г.
- Положение о наставничестве в МАУДО ДЮЦ «Восхождение».
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МАУДО ДЮЦ «Восхождение».
- Приказ об организации наставнической деятельности.

Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы

1. Размещение программы и результатов ее реализации на сайте образовательной организации.
2. Представление опыта реализации настоящей программы в краевом конкурсе «Успешный опыт наставничества».
3. Участие наставника в конкурсах учреждения.
4. Участие наставляемого в конкурсе профессионального мастерства молодых педагогов учреждения/города.
5. Разработка и обнародование наставляемым методической разработки образовательного материала.
6. Совместное посещение обучающих летних пленэров в рамках курсов повышения квалификации педагогов ИЗО Дальневосточного региона.
7. Формой поощрения наставника является ежемесячное стимулирование, премирование по результатам конкурсов учреждения.

Раздел 6. Перечень использованной литературы

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.
2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области ИТ-технологий как одна из задач управления в сфере образования // technomag.edu.ru: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. – 2013. – Вып. 4. – URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013)
3. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.
4. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.
5. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. №6 (15).
6. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. №28.

Приложение 1

Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Анкета составлена для того, чтобы молодой специалист с первого дня работы в учреждении научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста, служит неким ориентиром и основана на требованиях федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта Российской Федерации.

Уважаемый педагог!

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете, и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником!

Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помочь наставника
1	Разработка и проведение интерактивных занятий и мастер-классов						
2	Внедрение современных образовательных стандартов и методик в дополнительном образовании						
3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на занятиях						
4	Соблюдение дисциплины и порядка на занятиях						
5	Мониторинг активности учащихся (вовлеченность в образовательный процесс)						
6	Предоставление формирующей обратной связи учащимся						
7	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учащимися)						
8	Установление контакта и взаимопонимания с учащимися на занятиях						
9	Индивидуальный подход в работе с одаренными детьми или детьми с особыми образовательными потребностями						
10	Развитие и внедрение авторских программ						

	и методик в дополнительном образовании						
--	--	--	--	--	--	--	--

Примерная анкета диагностики профессиональных затруднений молодого педагога

№	Название диагностируемой позиции	Знаю и не испытываю затруднений	Необходимо повторение	Необходимо практическая помощь
1. Испытываю проблемы				
1.1.	Конструирование учебного занятия			
1.2.	Знание этапов учебного занятия			
1.3	Типология учебного занятия			
1.4	Методы, средства и формы обучения			
1.5	Анализ учебного занятия			
1.6	Самоанализ учебного занятия			
2. Есть затруднения				
2.1	Знание образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся, нормативной базы			
2.2.	Подготовка обучающихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам			
2.3.	Знание психолого-возрастных особенностей обучающихся			
2.4.	Знание эффективных методик и технологий взаимодействия с обучающимися			
2.5.	Умение использовать технические средства обучения, компьютерные технологии в учебном процессе			
2.6.	Дифференцированный подход в обучении			
2.7.	Современные педагогические технологии			
2.8.	Проведение мероприятий, направленных на расширение культурного кругозора и укрепления здоровья обучающихся (посещение театров, музеев, выставок)			
2.9.	Поведение преподавателя в ситуациях, когда дети замечают допущенную им ошибку.			
2.10.	План самообразования			
3. Хотелось бы				
3.1.	Послушать			
3.2	Изучить			
3.3.	Обсудить			
3.4.	Увидеть			
3.5.	Попробовать			

