

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования Железнодорожного района
города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»
344101, г.Ростов-на-Дону, ул. Верещагина, 10 тел/факс 262-69-49 e-mail: ddtrostov@yandex.ru

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
Протокол от «31» августа 2021 г.
№ 1

СОГЛАСОВАНО

на заседании методического совета
Протокол от «26» августа 2021г.
№ 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ДДТ
Андреева Н.Н.

Приказ от «01» сентября 2021 г.
№ 269

**Программа по наставничеству
форма «педагог – педагог»
«Ступени к мастерству»**

г.Ростов-на-Дону
2021 г.

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Современному образовательному учреждению нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Перемены в обществе, образовании, дополнительном образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к дополнительному 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 дополнительного образования требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам 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, приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30.07.2020 №602 «О внедрении методологии (целевой модели)

наставничества обучающихся для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам», приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 04.09.2020 №712 «Об утверждении перечня муниципальных общеобразовательных организаций для внедрения методологии (целевой модели) наставничества», приложения к приказу министерства общего и профессионального образования Ростовской области №712 от 04.09.2020 «Об утверждении перечня муниципальных общеобразовательных организаций для внедрения методологии и других, на основании «Положения о педагогическом наставничестве», в МБУ ДО ДДТ Железнодорожного района г.Ростова-на-Дону «Дом детского творчества» создана программа по наставничеству «Ступени к мастерству».

В рамках реализации программы «Ступени к мастерству» молодые педагоги смогут получить поддержку старшего педагога - опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Программа по наставничеству «Ступени к мастерству» затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя, призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в организации дополнительного образования.

2.Цель программы: обеспечение постепенного вовлечения молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности, содействие становлению профессиональной деятельности педагога, создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого педагога, привить интерес к педагогической деятельности, «закрепить» педагога в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым педагогом на основе его потенциальных возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога; - повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательного процесса в учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

Целевая группа: педагоги, стаж работы в учреждении которых не более 3-х лет.

Сроки: программа рассчитана на 3 года

3.Методическое обеспечение:

Термины и определения.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "молодой педагог".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор программы наставничества - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

4. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере дополнительного образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по направлению образовательной деятельности;

- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу ДДТ, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого педагога с учреждением, с расположением учебных кабинетов, творческих мастерских, служебных и бытовых помещений;
- 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 молодым педагогом учебных занятий и воспитательных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения, 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 педагога, корректировать его поведение при необходимости, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста. *Требования к молодому педагогу:*
- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ДДТ 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 руководителем методического объединения

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов его деятельности (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа в соответствии с этапами становления молодого педагога:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Этап 1 (первый год).

Адаптация молодого педагога. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью учреждения и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс. Педагог-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации (Приложение 1) молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь). Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации. На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- анкета, заполненная молодым специалистом (Приложение 2);
- отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста (Приложение 3);
- индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
- результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста (Приложение 4)

Этап 2 (первый-второй год). Профессиональное развитие молодого педагога.

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения. Анализ компетенций молодого педагога осуществляется на основе анализа посещений и анализа плана адаптации.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации педагог -наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития (Приложение 5) до конца второго года работы молодого педагога.

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

- самообучение;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в проектной деятельности;
- участие в мероприятиях, организованных в учреждении.

Оценка профессионального развития молодого педагога проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. На процедуру оценки представляются следующие документы:

- отзыв педагога-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (Приложение 6);
- индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом);
- результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста (Приложение 7).

Этап 3 (второй-третий год). Развитие потенциала молодого педагога.

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.

Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала (Приложение 8).

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста (Приложение 9).

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

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником (Приложение 10,11).
- формирование дела молодого специалиста.

5. План программы наставничества «педагог – педагог»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Адаптация молодого специалиста	1. собеседование с молодым специалистом; 2. выбор и назначение наставников; 3. изучение нормативной документации; 4. составление индивидуального плана адаптации (приложение 1);	август - май

		5. заполнение анкеты (приложение 2); 6. составление отзыва наставника о результатах адаптации молодого специалиста (приложение 3); 7. составление заключения об адаптации молодого специалиста (приложение 4).	
2.	Профессиональное развитие молодого специалиста	1. составление индивидуального плана профессионального развития (приложение 5)	сентябрь
		2. работа по индивидуальному плану	октябрь-апрель
		3. составление отзыва педагога-наставника о результатах профессионального развития молодого педагога (приложение 6); 4. составление заключения о профессиональном развитии молодого педагога (приложение 7).	май
3.	Развитие потенциала молодого специалиста.	1. составление индивидуального плана развития потенциала (приложение 8);	сентябрь
		2. работа по индивидуальному плану развития потенциала;	октябрь-март
		3. составление заключения о развитии потенциала молодого специалиста (приложение 9);	апрель
		4. составление отчета о проделанной работе молодого педагога (приложение 10);	май
		5. оформление оценки педагогической деятельности молодого специалиста наставником (приложение 11);	май
		6. формирование дела молодого специалиста.	май

6. Формы и методы работы:

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник использует следующие формы работы:

- проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого педагога;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, выявление их методических и педагогических проблем;
- 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 образовательного процесса, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по направлению);
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем проведение его анализа;
- вовлечение молодого специалиста в проектную деятельность;
- содействие в участие молодого специалиста в обучающих семинарах и других мероприятиях.

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

7.Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в ДДТ;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование молодых педагогов методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;
- умение планировать молодыми педагогами учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных занятий;
- умение проводить индивидуальную работу с обучающимися;
- умение проектировать воспитательную систему;
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

8.Способы определения результативности

Результативность осуществляется при помощи контроля. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится обзорный контроль. Он проводится путем посещения занятий и воспитательных мероприятий педагога. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится предупредительный контроль. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле. На второй год работы молодой специалист ставится на персональный контроль, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени. На третий год работы целесообразно проведение фронтального контроля, при котором проверяются знания, умения и навыки обучающихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

9. Приложения

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 2 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения		Отметка о выполнении
1	Мероприятия по введению в ДДТ			
2.	Мероприятия по введению в должность			
2.1.				
2.2.				
3	Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.				
3.2.				
4.	Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
4.1.				
4.2.				
5.	Участие в мероприятиях, организованных ДДТ			
5.1.				
5.2.				

АНКЕТА

1.	Ф.И.О.	
2.	Структурное подразделение, должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	Учитель-наставник Коллеги по работе Руководитель МО Администрация ДДТ
		Другое
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? (отметьте все необходимое)	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с педагогом- наставником Взаимоотношения с администрацией ДДТ
5.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? (отметьте только один вариант)	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Хорошие взаимоотношения с коллегами
6.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко
7.	Что помогло Вам в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	Лекции, семинары Просмотры видео- и фотоматериалов Наставничество Экскурсии
8.	Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами	

ОТЗЫВ

о результатах адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 2 г.

	Критерии оценки адаптации	Оценка
1.	Обучаемость	Высокая Средняя Низкая
2.	Умение планировать работу	Отличное Хорошее Удовлетворительное Плохое
3.	Ответственность за результаты работы	Высокая Средняя Низкая
4.	Отношение к другим работникам	Доброжелательное Преимущественно доброжелательное Противоречивое Конфликтное
5.	Положение в коллективе	Авторитетное Обычное рабочее Неустойчивое

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 2__ г.

Результаты	
Хорошие	
Удовлетворительные*	
Неудовлетворительные*	

* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 2__ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1.	Самообучение		
	Участие в конкурсе молодежных разработок		
	Участие в мероприятиях, организованных МО		
	Участие в мероприятиях, организованных ОУ		

ОТЗЫВ

о результатах профессионального развития молодого специалиста
педагога дополнительного образования

(Ф.И.О., должность)

на период с _____.____20__ до _____.____20__ г.

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка	Мероприятия по устранению недочетов
1.	Соблюдение сроков работ	Соблюдение Частичное соблюдение Несоблюдение	
3.	Качество выполнения работ	Высокое Среднее Низкое	
4.	Профессиональная компетентность	Полная Недостаточно полная Неполная	
5.	Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	
6.	Выполнение планов	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о профессиональном развитии молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 20__ г.

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	
Выше среднего	
Средний	
Ниже среднего*	
Низкий*	

* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого специалиста необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач <input type="checkbox"/>	
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
развития потенциала молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)
на период с _____ до _____ 20__ г.

	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1.	Самообучение		
2.	Обучение		
3.	Участие в конкурсе молодежных разработок		
4.	Участие мероприятиях, организованных МО		
5.	Участие мероприятиях, организованных ДДТ		

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о развитии потенциала молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ 20 ____ г

Критерии оценки потенциала	Оценка	
Профессиональная компетентность	Высокая Средняя Низкая	
Организаторские способности	Высокие Средние Низкие	
Способность к саморазвитию	Высокая Средняя Низкая	
Инициативность	Высокая Средняя Низкая	
Ответственность	Высокая Средняя Низкая	

Оценка уровня потенциала	
Высокий	
Выше среднего	
Средний*	
Ниже среднего*	
Низкий*	

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого педагога -
наставником

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
	Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли педагога				
	Положительное отношение к профессии				
	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними				
	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
	Уровень владения педагогическим и методическим мастерством				
	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
	Владение различными методами и технологиями обучения				
	Творческая организация работы.				

	Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время.				
	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса				
	Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя				
	Уровень решения профессиональных задач				
	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
	Адекватность самооценки готовности к работе в ДДТ				