УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ХАБАРОВСКА

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

Рассмотрена
на заседании
методического совета
от «27» октября 2021 г.
Протокол № 2

Утверждаю
Директор
ДЮЦ «Восхождение»
_____ Зыкова Е.Н.
«27» октября 2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТАРТ»

Форма наставничества: «педагог – молодой педагог»
Техника наставничества: супервизия
Срок реализации программы: 1 год

Наставник: Мирвис Юлия Валентиновна,
заведующий организационно-методический отделом, методист
Наставляемый: Бальченко Анна Сергеевна,
педагог-организатор
Куратор: Мазурина Тамара Геннадьевна, методист

г. Хабаровск
2021 год

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 12.11.2018 г.
- Положение о наставничестве в МАУДО ДЮЦ «Восхождение»
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МАУДО ДЮЦ «Восхождение»
- Приказ об организации наставнической деятельности

Актуальность наставнической деятельности в форме «педагог-молодой педагог».

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Им необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога. 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.

Решению этих задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые

готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Целесообразность практики наставничества заключается еще и в том, что продуктом её деятельности являются не только показатели профессионального роста и развития наставляемого, но и повышение профессионализма наставника, его самореализация, что способствует положительной динамике качества всего образовательного процесса в учреждении.

Проблема, на решение которой направлена программа:

Разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношении наставника и наставляемого в форме «педагог-молодой педагог», способствуют успешному закреплению на месте работы или в должности педагога - молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения.

Цель – создание организационно-методических условий для разносторонней поддержки молодого специалиста, помощь в адаптации к новым условиям, развитие профессиональных умений и навыков

***Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым*:**

1. определение уровня профессиональной подготовки;
2. выявление затруднений в педагогической практике;
3. создание условий для развития профессиональных навыков, помощь в реализации педагогического потенциала;
4. улучшении образовательных, творческих результатов;
5. развитие гибких навыков и компетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
6. создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
7. развитие потребности к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содерж ание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение мероприятий молодого педагога-организатора.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами деятельности.

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога-организатора.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытным наставником.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ож идаемые результаты:

- успешная адаптация молодого специалиста в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога-организатора;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности;
- использование в работе современных технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Дорожная карта реализации программы

№	Название мероприятия	Форма проведения	Планируемый результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления			
1.	Проведение самодиагностики на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Самодиагностика деятельности осуществляется самим педагогом.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Оформление в виде беседы, анкетирования.	
3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей
Раздел 2. Вхождение в должность			
1.	Изучение нормативно-правовой базы	1. Изучение нормативно-правового обеспечения 2021-2022 учебного года (закона «Об образовании», санитарно-	Знать требования и содержание нормативно-правового

		эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов. государственных образовательных стандартов, нормативно-правовых актов). 2. Изучение методических рекомендаций. 3. Консультация наставника по составлению планирования на месяц. 4. Консультации и ответы на интересующие вопросы.	обеспечения образовательного учреждения.
2.	Создание условий для развития коммуникативных навыков.	Знакомство с коллективом и наладить взаимодействие с ним: административный персонал, педагоги ДО; методисты, кадровик, звукооператор, звукорежиссер, костюмер.	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества.
3.	Изучение интернет ресурсов.	Изучить сайта ОУ, страничек в социальных сетях, правил размещения информации в Интернете о деятельности ОУ.	Хорошая ориентация по сайту, на страницах в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете.
4.	Составление самоанализа по первым результатам деятельности.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности, применяемых методов.
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника			
1.	Выявить функционал педагога-организатора.	Анализ должностной инструкции педагога-организатора	Выстраивание основных направлений деятельности.
2.	Практическое освоение навыков работы.	Консультативная помощь в разработке сценариев мероприятий, подбора оснащения, костюмов, музыкального сопровождения.	Составление сценариев, проведение пробных мероприятий под руководством педагога-наставника.
3.	Контроль работы с документацией.	Методическая помощь при работе с текущей документацией.	Создание ежемесячного плана работы, а так же годового, самостоятельное написание отчета-

			анализа за месяц.
4.	Самообразование.	Взаимопосещение мероприятий.	Заполнение карты анализа мероприятия.
5.	Изучение особенностей педагогической деятельности.	Разработка воспитательных моментов с использованием нетрадиционных форм: соревнований, экскурсий, путешествий, спектаклей, использование разных средств искусства, игры, выпуск газет, коллективных работ.	Создание блока занятий воспитательной направленности.
6.	Самореализация.	Практическая работа по реализации в продуктивной деятельности аспектов: духовно-нравственного развития, физкультурно-оздоровительного, художественно-эстетического, гражданско-патриотического.	Подбор материала для проведения мероприятий различной направленности.
7.	Самоанализ наставляемого.	Проведение анкетирования наставляемого «Профессиональная готовность и пригодность педагога-организатора к деятельности».	Уметь анализировать собственную деятельность, диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению и самореализации.
8	Самоанализ наставника.	Изучение результатов деятельности согласно плана за год.	Составление плана работы на 2 год работы с наставляемым.

Список литературы:

1. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе.— М., 1989.
2. Антипова В.Б. Библиотечный урок в образовательной функции школьной библиотеки. //«Методист» №5, 2005, стр.39-45.
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: теория, история, библиография. М., 1996.
4. Астраханцева С.В. Педагогический мониторинг в УДОД как управленческая проблема // «Дополнительное образование» №2, 2007, стр. 13-20.

5. Бодалев А.А. Личность и общение. М., 1995.
6. Даутова О. Б., Крылова О. Н. Современные педагогические технологии в профильном обучении: учебно-методическое пособие для учителей / под ред. А. П. Тряпициной. – С-Пб.: КАРО, 2006.
7. Калиш И.В. от внешкольной работы - к дополнительному образованию детей: Сборник нормативных и методических материалов для дополнительного образования детей. / Под ред. А.К. Бруднова. - М.: Владос, 2000.- с. 11.
8. Кларин М. В. Технологии обучения: идеал и реальность. – Рига, 1999. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии. учебное пособие.– М.: Народное образование,1998.
9. Леонтьев А.А. Педагогическое общение / Под ред. М.К. Кабардова. 2-е изд., перераб. и доп. М.; Нальчик, 1996
10. Маркова А. К. и др. Формирование мотивации учения: Книга для учителя.— М., 1990.
11. Митина Л.М. Психологическая диагностика коммуникативных способностей учителя: Учеб. пособие. Кемерово, 1996.
12. Немов Р. С., Кирпичник А. Г. Путь к коллективу: Книга для учителей о психологии ученического коллектива,— М., 1988.
13. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. СПб., 1999.