

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ХАБАРОВСКА

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


Принята
на заседании
методического совета
от "30" сентября 2023 г.
Протокол № 2



Утверждаю

Директор

ЦОЦ «Восхождение»

 Зыкова Е.Н.

"30" сентября 2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДЕБЮТ»

Форма наставничества: педагог - молодой педагог

Техника наставничества: тьюторинг

Срок реализации программы: 1 год

Наставник: Невмержицкая Екатерина Николаевна,
педагог дополнительного образования

Наставляемый: Жарненко Анна Алексеевна,
педагог дополнительного образования

г. Хабаровск
2023 год

Раздел 1. Общие положения

Программа наставничества «Педагогический дебют» на 2023 - 2024 год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению программой» Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Актуальность наставнической деятельности в форме «педагог-молодой педагог»

Вопрос наставничества остается и сегодня достаточно актуальным в сфере образования. В России еще в 1950-х годах наставничество приобрело характер массового движения как одна из форм методической работы. И определяется как помощь опытного учителя молодому специалисту «адаптироваться к новым условиям деятельности, закрепить ряд необходимых в этих условиях первичных умений и навыков». В 2010-х годах в России наметился курс на возрождение этой традиции. Так как большая часть выпускников педагогических ВУЗов не стремятся посвятить себя работе с детьми, по разным причинам: слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста; неумение применять на практике полученные теоретические знания, полученные в ходе обучения; недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

Вот поэтому, в этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов со стороны опытных специалистов. 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.

Поскольку наставничество направлено на развитие всей личности, в нем могут быть применены самые разнообразные техники, чтобы дать надлежащий результат. Исследование 1995 года, которое касалось применяемых в бизнесе техник наставничества, выявило пять наиболее общих:

1. Сопровождение: наставник выполняет учебные задачи вместе с тем, кто учится.
2. Посев: техника, которая применяется для подготовки ученика к изменениям. Сказанное наставником может быть непонятным с первого взгляда, однако раскрывает свое значение и ценность, когда ситуация потребует определенного знания или умения.
3. Катализиция: в моменты, когда изменения достигают критического уровня, обучение может углубиться. Наставник может погрузить ученика просто в водоворот изменений, провоцируя новый способ мышления, изменения в идентичности и/или перестройку жизненных ценностей.
4. Демонстрация: способ объяснения непонятного собственным примером, показом своих умений. Наставник показывает то, о чем говорит, показывает собственным поведением.
5. Сбор урожая: применяется для замечания, осознание достижений, подведение итогов. В этом случае наставник задает вопрос: «Чему ты научился?», «Насколько это полезно?»

Различные техники могут быть использованы в зависимости от ситуации, и типа мышления ученика.

Проблема, на решение которой направлена программа:

Разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношения 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.

Содержание 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.

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества

Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДЮЦ «Восхождение», определяющих права и обязанности.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в ДЮЦ «Восхождение», привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации ДЮЦ «Восхождение» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.

- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДЮЦ «Восхождение», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.
- Информировать наставника о ходе реализации программы и ее результатах (по запросу наставника).
- Составить промежуточный (по запросу наставника) и итоговый отчет по выполнению программы наставничества.

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации ДЮЦ «Восхождение» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет 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 3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества

- 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.

Раздел 4. План взаимодействия пары, наставник-наставляемый

№	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат
1	Проведение самодиагностики	Сент.	Определение приоритетных направлений развития проф.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
2	Развивающая беседа для уточнения проблемных зон	Сент.	Определение приоритетных направлений развития проф.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций
3	Консультации: По работе с родителями По методике проведения мероприятий	В теч. уч. года	Сформировать навыки коммуникации, знакомство с образовательными технологиями	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей
4	Консультативная помощь в разработке сценариев мероприятий, подбора оснащения, костюмов, музыкального сопровождения	В теч. уч. года	Практическое освоение навыков работы	Составление сценариев, проведение пробных мероприятий под руководством педагога-наставника.
5	Приобщение к корпоративной культуре	Сент.	Мотивация на успешную педагогическую деятельность	Закрепление педагога в коллективе
6	Методическая помощь при работе с текущей документацией	В теч. уч. года	Контроль работы с документацией	Создание ежемесячного плана работы, а так же годового, самостоятельное написание отчета, анализа за месяц.
7	Взаимопосещение мероприятий	В теч. уч. года	Самообразование	Заполнение карты анализа мероприятия.

8	Проведение совместных (наставник – наставляемый) мероприятий	В теч. уч. года	Отработка знаний и умений проведения мероприятий	Проведение воспитательных мероприятий по плану
9	Самостоятельное проведение открытых воспитательных мероприятий	Май	Закрепление навыков проведения самостоятельных мероприятий	Самостоятельное проведение воспитательных мероприятий
10	Консультативная помощь в разрешении педагогических ситуаций	В теч. уч. года	Освоение психолого-педагогических компетенций	Культура общения с педагогами, родителями, обучающимися, освоенные эффективные приемы
11	Участие в заседаниях школы молодого педагога, педагогической мастерской «Поиск», ГМО, краевых МО	В теч. уч. года	Освоение современных образовательных технологий, знакомство с опытом коллег	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий
12	Конкурс профессионального мастерства «Сердце отдаю детям»	Май	Презентация результатов профессиональной компетентности молодого педагога, результатов наставнической деятельности	Формирование позитивного имиджа педагога
13	Социально значимая деятельность	В теч. уч. года	Участие в социально значимой деятельности на уровне края, города, учреждения	Выступления на мероприятиях по запросу администрации города, по графику учреждения, участие в акциях
14	Изучение и анализ рекомендованной методической литературы	В теч. уч. года	Освоение материалах библиотеки и методической копилки кабинета	Внедрение знаний в образовательный процесс
15	Работа над методической темой самообразования «Изучение программ по видеообработке и монтажу»	В теч. уч. года	Освоение и внедрение новых методик в образовательный процесс	Создание итогового ролика отчетного мероприятия Центра
16	Отчет молодого педагога: итоговое мероприятие, самоанализ, методическая выставка достижений и наработок за год	Апр.	Анализ и оценка деятельности молодого педагога в течение учебного года	Выявление уровня профессионализма молодого педагога, систематизация наработок профессиональной деятельности

17	Совместный анализ результативности индивидуального плана развития молодого педагога, итоговая диагностика	Май	Анализ результатов наставнической деятельности. Определение уровня удовлетворенности программой наставничества. Рефлексия.	Отчет об итогах выполнения плана работы наставнической деятельности с молодым педагогом Анализ диагностики на эффективность сотрудничества
----	---	-----	--	--

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 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

Раздел 6. Перечень использованной 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. Тряпицкой. – 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.