

Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования
Центр детского творчества р.п.Приютово
муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

Согласовано
Методист МАОУ ДО ЦДТ
р.п.Приютово
Н.А. Зинькович
«02» 09 2024г

Утверждаю
Директор МАОУ ДО ЦДТ
р.п. Приютово
Р.В. Привалова
Приказ № 140 от 02 09 2024г.



Персонализированная программа наставничества

Составитель:
Иванова Вера Иосифовна,
педагог дополнительного образования

2024 год

Информационная карта программы

1. Учреждение	Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования Центр детского творчества р.п.Приютово муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан
2. Полное название программы	Персонализированная программа наставничества
3. Сведения об авторах:	
3.1.Ф.И.О. автора программы, должность	Иванова Вера Иосифовна, педагог дополнительного образования
4. Сведения о программе:	
4.1. Нормативная база	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» Приказ о закреплении наставнических пар
4.2. Область применения	образование
4.3.формы наставничества	«Наставник - наставляемый»
4.4.Ролевая модель	«Педагог-педагог»
4.5. Вид программы	персонализированная программа наставничества
4.6.Срок осуществления плана	с 22.11.2024 г. по 31.05.2025 г.

Блок № 1. Комплекс основных характеристик программы наставничества

1.1. Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение - одна из ключевых задач образовательной политики.

Актуальность разработки программы наставничества

Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим педагогам 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему педагогу, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми на уровне образовательной организации.

1.2. Цель и задачи

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим учреждения через освоение норм, требований и традиций ЦДТ и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения.
4. Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.3.Срок реализации программы

Начало реализации программы наставничества с 22.11.2024г., срок окончания 31.05.2025 года.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». 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.

Цели и задачи формы. 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 учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления; ускорить процесс профессионального становления педагога.

Блок № 2. Комплекс организационно-педагогических условий реализации программы наставничества

2.1 Участники программы и их функции

Наставляемый			Наставник		
ФИО	Образование	Квалификационная категория	ФИО	Образование	Квалификационная категория
Кузнецовы Оксана Николаевна	высшее	первая	Иванова Вера Иосифовна	Среднее-специальное	высшая

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет функцию и относится к следующему типу наставника: наставник-консультант

создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу специалиста.

2.2. Механизм управления программой

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 года.

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

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 учреждения, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со ЦДТ;

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

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью специалиста, вносить предложения о его поощрении.

Требования к специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, особенности деятельности ЦДТ 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 новым специалистом: беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами, открытые занятия, воспитательные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

**Дорожная карта реализации
Персонализированной программы наставничества
на 2024-2025 учебный год**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую работу, общественную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в ЦДТ. Наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

№ п/ п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	1. Проведение собеседования с наставниками. 2. Проведение организационной, встречи наставника и наставляемого: «Составление плана работы молодого специалиста».	ноябрь	Методист Наставник Наставляемый
2.	1. Изучение нормативно правовой базы ЦДТ, положения о наставничестве. 2. Требования к оформлению документации в ЦДТ. 3. Беседы с педагогом	декабрь	Методист Наставник Наставляемый
3.	Наблюдение занятий, проводимых мероприятий наставником.	Декабрь-январь	Методист Наставник
4.	1. Проведение встречи наставника и наставляемого: «Самоанализ занятия», «Организация индивидуальной работы с обучающимися». 2. Наблюдение занятий, воспитательных мероприятий.	Февраль	Наставник Наставляемый

5.	1. Взаимопосещение занятий. 2. Встреча наставников наставляемых: «Самообразование педагога».	март	Наставник Наставляемый
6.	Встреча наставника и наставляемого.	март	Наставник Наставляемый
7.	1. Участие специалиста в заседании РМО. 2. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	май	Наставник Наставляемый методист