

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА» ГОРОДА ИШИМА

ул. К. Маркса, д. 60-Б/1, г. Ишим, Тюменская обл., 627753, тел./факс (34551) 7-46-10
e-mail: dhsh-ishim@mail.ru ИНН/КПП 7205018844/720501001

ПРИНЯТА

Методическим объединением
МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима

Протокол № 1 от «29» 09. 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО «ДХШ»
г. Ишима

В.В. Емельянов

Приказ № 171 от 29.09. 2023 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
для молодых специалистов
МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима
на 2023-2024 учебный год**

Форма наставничества «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

Составитель

Преподаватель МАУ ДО «ДХШ» г.
Ишима

Редозубова М.В.

Куратор

Зам. директора по УВР

Ромахина Н.В.

ИШИМ 2023

Содержание программы

1. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Взаимосвязь с другими документами организации

Цель и задачи программы наставничества

Срок реализации программы

Применяемые формы наставничества и технологии

2. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Механизм управления программой наставничества

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

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

Современной школе 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.

Начинающие преподаватели слабо представляют себе повседневную преподавательскую практику. Проблема становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к преподавателю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим преподавателям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого преподавателя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима вновь прибывшим в образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учебной 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 преподавателя,

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.

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

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают два вновь прибывших педагога, один из которых еще является студентом.

Взаимосвязь с другими документами организации

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: рабочими программами по предметам и выставочной деятельности, планом воспитательной работы, классным электронным журналами и журналом по технике безопасности.

Цель и задачи программы наставничества

Цель:

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 специалистов.

Задачи:

- Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательном учреждении.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.
- Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.
- Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.

- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план МО (методического объединения) составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию. При необходимости продлить действие программы.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 31.08 2024 года.

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) с опытным и располагающим ресурсами и навыками преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных преподавателей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, проектная.

Так, например, наставляемые будут встречаться с наставниками по ситуации, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении

педагогических ситуации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) Полукеев Валентин Владимирович.

Молодой специалист, не имеющий опыта работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими преподавателями, администрацией и родителями.

2) Бодруг Элеонора Викторовна.

Молодой специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которой необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставники для молодых специалистов:

Куратор программы — заместитель директора по УВР, преподаватель высшей категории Ромахина Наталья Владимировна

Наставник Преподаватель высшей категории Редозубова Марина Владимировна

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный преподаватель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

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 3 лет.

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 специалиста по занимаемой должности;

- Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- Знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- Проводить необходимое обучение;

- Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- Давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- Контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с учебной и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-Периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы 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 куратором программы наставничества.

Формы и методы работы с молодыми специалистами:

Беседы; собеседования; встречи с опытными преподавателями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях конкурсах и выставках.;
прохождение курсов.

План работы
Преподавателей – куратора, наставника
Ромахиной Н.В., Редозубовой М.В.,
с молодыми специалистами:
Полукеевым В.В. и Сечиной Э.В.
на 2023-2024 учебный год

Цель- создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки на 1-й год сотрудничества;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, творческой деятельности обучающихся во внеурочное время (выставки, конкурсы, олимпиады и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными преподавателями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении;
- успешная активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах

педагогике и психологии;

- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу

Анкета наставника

Ф.И.О. Редозубова Марина Владимировна

Трудовой стаж: 23 года

Должность в учреждении: преподаватель ИЗО

Личные достижения: высшая категория

Глубокое знание преподаваемых дисциплин, большой опыт работы с детьми

Высокий уровень коммуникативной культуры

Наставляемые педагоги:

Ф.И.О. Полукеев Валентин Владимирович

Запрос: Потребность в повышении профессиональных знаний и навыков.
Потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

Ф.И.О. Бодруг Элеонора Викторовна

Запрос: Потребность в повышении профессиональных знаний и навыков

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

План реализации мероприятий программы наставничества

№	Мероприятие	сроки	Деятельность наставника	Результат работы
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемых	сентябрь	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Аналитическая справка, отражающая проблемы
2	Круглый стол «Проблемы и успехи педагогической деятельности»	октябрь	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
3	Индивидуальные консультации	по запросу	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Программы
4	Психологические аспекты формирования гражданско-патриотических качеств у обучающихся.	март	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
5	Синдром выгорания в педагогической профессии и способы его профилактики.	апрель	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
6	Открытые занятия, семинары наставника, педагогов их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.	в течение года	Организация работы «Круглого стола»	Аналитическая справка

7	Психолого-педагогические основы активизации познавательной деятельности обучающихся.	май	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
8	Освоение современных образовательных технологий	в течение года	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима	справка
9	Создание портфолио наставляемого	май	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио
10	Итоги реализации программы	июнь	Подготовка отчета наставника и наставляемых	отчет

**Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности**

<i>Содержание мероприятий</i>			<i>Контроль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Воспитательная работа</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	
<i>Сентябрь</i>			

<p>1.Изучение рабочих программ по учебным предметам. 2. Оказание помощи в разработке календарно-тематических планов. 3. Практикум «Цель урока и его конечный результат». 4.Взаимопосещение уроков с последующим анализом. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию ,индивидуальные беседы; Знакомство с опытом работы по самообразованию других преподавателей</p>	<p>1.Изучение плана воспитательно й работы школы, составление плана воспитательно й работы класса. 2. Консультации по вопросу возрастных особенностей обучающихся. 3.Организация и проведение школьного мероприятия ко дню пожилого человека «Тепло детских сердец»</p>	<p>1.Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план,, план работы школы на 2023-2024уч. год, документы строгой отчетности), 2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, журналы инструктажей, оформление личного дела обучающегося»</p>	<p>Ромахина Н.В. Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления календарных планов.</p>
Октябрь			
<p>Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. Совместная разработка планов-конспектов уроков Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p>	<p>Занятие: «Методика проведения урока «Слагаемые успешности урока» «Основные требования к современному уроку» «Факторы, которые влияют на качество преподавания»</p>	<p>1.Изучение документации о проведении уроков. 2.Практическое занятие: «Выполнение единых требований к проведению уроков». «Типы и формы уроков»</p>	<p>Ромахина Н.В. Контроль качества составления календарных планов. Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации</p>
Ноябрь			
<p>1.Занятие: «Современный урок и его организация.</p>	<p>Практикум: Совместная разработка</p>	<p>1.Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти»</p>	<p>Редозубова М.В. Контроль</p>

Использование современных педагогических технологий». 2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями.	внеклассного мероприятия Подготовка и проведение открытия зональной выставки «Отражение души» школьного мероприятия «Посвящение в юные художники»	2.Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся. 3. Работа со школьной документацией.	внеурочных занятий, внеклассных мероприятий
Декабрь			
1.Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности» 2.Практикум «Формы и методы работы на уроке».	Посещение уроков опытных преподавателей Редозубова М.В. Организация школьного конкурса декоративных композиций «Зимняя сказка»	Составление аналитических справок.	Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации
Январь			
Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения, участие в проведении школьных выставок.	Посещение открытых уроков и мастер классов преподавателей школы Анализ различных стилей педагогического общения	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Контроль качества составления поурочных планов.
Февраль			
1. Практикум:.. Методы активизации познавательной	Индивидуальные беседы с родителями	Изучение школьной документации.	Посещение уроков. Контроль

<p>деятельности обучающихся. 2.Видео уроки.</p>	<p>Организация и проведение открытого городского конкурса краткосрочного рисунка «Образ мужества» тема «Костюмированный исторический образ» Отвественный Редозубова М.В.</p>		<p>ведения школьной документации</p>
<i>Март</i>			
<p>Организация индивидуальной работы с обучающимися на консультациях.</p>	<p>.Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё» Участие в Методическом семинаре в рамках межрегиональной выставки «Весенняя радуга»</p>	<p>Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.</p>	<p>Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации Контроль ведения портфолио</p>
<i>Апрель</i>			
<p>Составление и разработка воспитательной работы на летний период. Отвественный Редозубова М.В.</p>	<p>Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями» Посещение школьного мероприятия Теоретическая конференция по истории изобразительного искусства «Щедра</p>	<p>Составление итоговых тестов для проверки.</p>	<p>Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации</p>

	<p>талантами Тюменская Земля»</p>		
<i>Май</i>			
<p>1.Подведение итогов работы за год. 2. Выступление молодого специалиста на МО. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий учебный год.</p>	<p>1.Оказание помощи составления годового отчета о работе. 2.Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период Особенности среды развития школьника в летний период. Подведение итогов работы</p>	<p>Отчет о результатах наставнической работы. Оформление и заполнение отчетной документации.</p>	<p>Ромахина Н.В. Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)</p>