

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
муниципального образования «Город Архангельск»  
«Детский (подростковый) центр «Радуга»

ПРИНЯТА  
на Педагогическом Совете  
протокол № 1  
от « 30 » августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО  
«ДПЦ «Радуга»  
Е.В. Добрынина  
« 30 » августа 2022 г.



ПРОГРАММА

**«Школа наставничества»**

На 2022-2023 учебный год

Архангельск

### *Пояснительная записка*

Поддержка молодых специалистов и профессиональный рост педагогов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Начинающему педагогу дополнительного образования необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. 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. Педагогу со стажем зачастую необходимо повышать свой профессиональный уровень за счет приобретения новых умений и компетенций.

Эффективность практики наставничества заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами. Продуктом деятельности по организации наставничества являются показатели профессионального роста, развитие творческого потенциала педагогов, и, в конечном счёте, рост уровня профессиональных и личностных компетенций, что влияет на положительную динамику качества всего образовательного процесса в учреждении.

Настоящая программа направлена на организацию деятельности наставников с наставляемыми на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

**Цель:** обеспечение качественного уровня развития системы наставничества в учреждении, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и наставляемого.

**Задачи:**

- Познакомить наставников с процессуальной и документальной организацией процесса наставничества.
- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, и освоение функциональных обязанностей должности «педагог дополнительного образования».
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов и специалистов со стажем работы.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных профессиональных затруднений и точек профессионального роста педагогов.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.



## **Ожидаемые результаты**

### **для молодого специалиста:**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных умений преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики, методики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах;
- наличие и формирование портфеля профессиональных достижений у молодого педагога;
- обобщение опыта и успешное прохождение процедуры аттестации.

### **для педагогов со стажем:**

- активизация практических, индивидуальных, инновационных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики, методики и психологии;
- увеличение продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах;
- пополнение портфеля профессиональных достижений педагога;
- обобщение опыта и успешное прохождение процедуры аттестации.

### **для наставника:**

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

### **для образовательной организации:**

- успешная профессиональная адаптация молодых специалистов;
- рост профессиональных компетенций педагогов организации.

## **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

## Формы и методы работы педагога-наставника с педагогом-наставляемым:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

### Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник выявляет потребности в освоении профессиональных навыков или повышении уровня профессиональных компетенций, определяет цель, задачи, режим и формы взаимодействия с педагогом – наставляемым.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу повышения уровня профессиональных компетенций, осуществляет корректировку профессиональных умений педагога, помогает в выполнении итогового задания-проекта.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности педагога по теме повышения профессиональных компетенций, итоговое задание-проект представляется на методическом мероприятии по результатам наставничества.

## 4. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До октября 2022 г.	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	30.09.2022	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	До октября 2022 г.	Куратор Директор МБУ ДО «ДПЦ «Радуга»
Организация профразвития наставников, проведение обучения: - по программе повышения школы наставников - посещение курсов, семинаров, рабочие встречи.	Последняя пятница месяца	Куратор
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	До 25.05.2023	Куратор
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	До июня 2023	Куратор
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества МБУ ДО «ДПЦ «Радуга» на следующий год	До июня 2023	Куратор



## 5. Тематический план рабочих встреч

1. Процедура наставничества. Дневник наставничества – основной документ наставнической пары. Заполнение анкет входящей диагностики.
2. Планирование деятельности наставника и наставляемого, заполнение планинга дневника наставничества.
3. Контрольный срез деятельности наставнических пар (групп).
4. Заполнение отчетной документации по работе наставнических пар, итоговая диагностика.
5. Представление, анализ и оценка заданий-проектов по результатам деятельности наставнических пар.

**Приложение 1**

**Темы наставнических пар (групп) в 2022-2023 учебном году.**

	<b>Тема</b>	<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
1	«Грантовая деятельность в дополнительном образовании»	Порохина Н. А.	Фокина С. В. Воронцова О. В.
2	«Проектирование ДООП»	Фокина С. В.	Порохина Н. А.
3	«Создание эффективной мультимедийной презентации»	Федорцева Д. В.	Юнусова М. В.
4	«Рабочая тетрадь для обучающихся»	Андрианова А. А.	Березина Е. С.