

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Станция юных натуралистов» города Сарова

Принята  
на педагогическом совете,  
03 сентября 2021г., протокол № 01  
№ 01

Утверждена  
Приказом  
от 03 сентября 2021

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«Педагогические надежды и успех»**  
**Трек "Педагог-Педагог"**

Срок реализации:  
2021-2026

Автор - составитель:  
**Макеева Марина Алексеевна,**  
и.о. директора МБУ ДО «Станция юных натуралистов»

г. Саров

2021

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка</b> .....	3-5
1.1 Актуальность разработки программы наставничества .....	3
Цель и задачи программы наставничества.....	4
Срок реализации программы.....	4
Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
Основные виды деятельности .....	4
Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
Принципы наставничества.....	5
<b>II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества</b> .....	5
<b>III. Содержание программы</b> .....	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
<b>IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год</b> .....	7-8

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества МБУ ДО "Станция юных натуралистов" создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и педагогам, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБУ ДО "Станция юных натуралистов".

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБУ ДО "Станция юных натуралистов" будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБУ ДО "Станция юных натуралистов" получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБУ ДО "Станция юных натуралистов" (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью наставничества является** успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Основные задачи наставничества:**

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

**Срок реализации программы 1 учебный год.**

Это связано с тем, что план МО педагогов дополнительного МБУ ДО "Станция юных натуралистов" составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав учреждения или руководитель, 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, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей МБУ ДО "Станция юных натуралистов" целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества **«Педагог – Педагог»**.

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество**.

**Основные виды деятельности:**

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение занятий кружков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО педагогов дополнительного образования.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными педагогами.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:**

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение занятий кружков, станционных мероприятий, собеседование, мастер-классы и т.д.)

### **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Принципы наставничества**

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

## **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в учреждении;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **3.1 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;

-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, учащимся 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 учителю-предметнику, 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 педагогической 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 наставляемому 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 руководителем методического объединения

### **3.2. Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками:** «опытный педагог – 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.

### 3.3. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

## ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация МБУ ДО "Станция юных натуралистов"
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация МБУ ДО "Станция юных натуралистов"
Сентябрь		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Куратор
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников	Куратор
5.	Закрепление наставнических пар	Администрация МБУ ДО "Станция юных натуралистов"
6.	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности педагога в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	Педагог-наставник
7.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	Куратор, Педагог-наставник
8.	-Мастер-класс«Конструирование дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ»; -Консультация «Планирование образовательной деятельности»	Куратор, Педагог-наставник
9.	Посещение занятий кружков Наставляемых с целью оказания методической помощи	Педагог-наставник
Октябрь		
10	Семинар «Эффективные технологии и методики при подготовки занятий кружков» "Мотивация на учебный труд: проблемы,поиски,решения"(из опыта работы)	Педагог-наставник
11	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Заместитель директора, Педагог-наставник
12	Работа Наставляемых в МО педагогов дополнительного образования.	Методист,

	Определение темы самообразования.	Педагог-наставник
13	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих ДООП	Педагог-наставник
14	Посещение занятий кружка Наставляемых специалистов.	Заместитель директора
Ноябрь		
15	Отработка структуры занятия по ДООП	Педагог-наставник
16	Консультация Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Педагог-наставник
Декабрь		
17	Промежуточный мониторинг выполнения программы реализации ЦМН. Коррекция индивидуальных планов.	Куратор
18	Консультации: Качественная рефлексия занятия кружка по ДООП	Педагог-наставник
19	Тренинг «Пути и средства развития познавательной активности учащихся».	Педагог-наставник
20	Посещение занятий кружка по ДООП Наставляемого специалиста.	Заместитель директора
Январь		
21	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Педагоги дополнительного образования
22	Семинар "Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности"	Куратор, Педагог-наставник
Февраль		
23	Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к конференциям, конкурсам разного уровня организации	Методист, Педагог-наставник
24	Лекция: «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии»	Педагог-наставник
25	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наставляемые, Педагог-наставник
Март		
26	Семинар «Межпредметный и метапредметный подходы при реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ»	Заместитель директора, куратор, Педагог-наставник
27	Корректировка рабочих ДООП	Педагог-наставник
28	Открытые занятия кружка наставляемых специалистов.	Наставляемые специалисты
Апрель		
29	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление на МО педагогов дополнительного образования по теме самообразования.)	Наставляемый специалист
Май		
30	Круглый стол «Личные достижения молодого специалиста»(подведение итогов работы за год)	Куратор, Педагог-наставник. Наставляемые специалисты.
31	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемых специалистов.	Куратор, Педагог-наставник