



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МБУ ДО ЦДЮТ «МЕЧТА» Г.О. САМАРА на 2023-2024 учебный год

Составители:

Гаврилова Ирина Геннадьевна, директор
Калинина Ирина Васильевна, заместитель руководителя
Пятакова Елена Васильевна, методист

Программа наставничества МБУ ДО «ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара на 2023-2024 учебный 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 Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

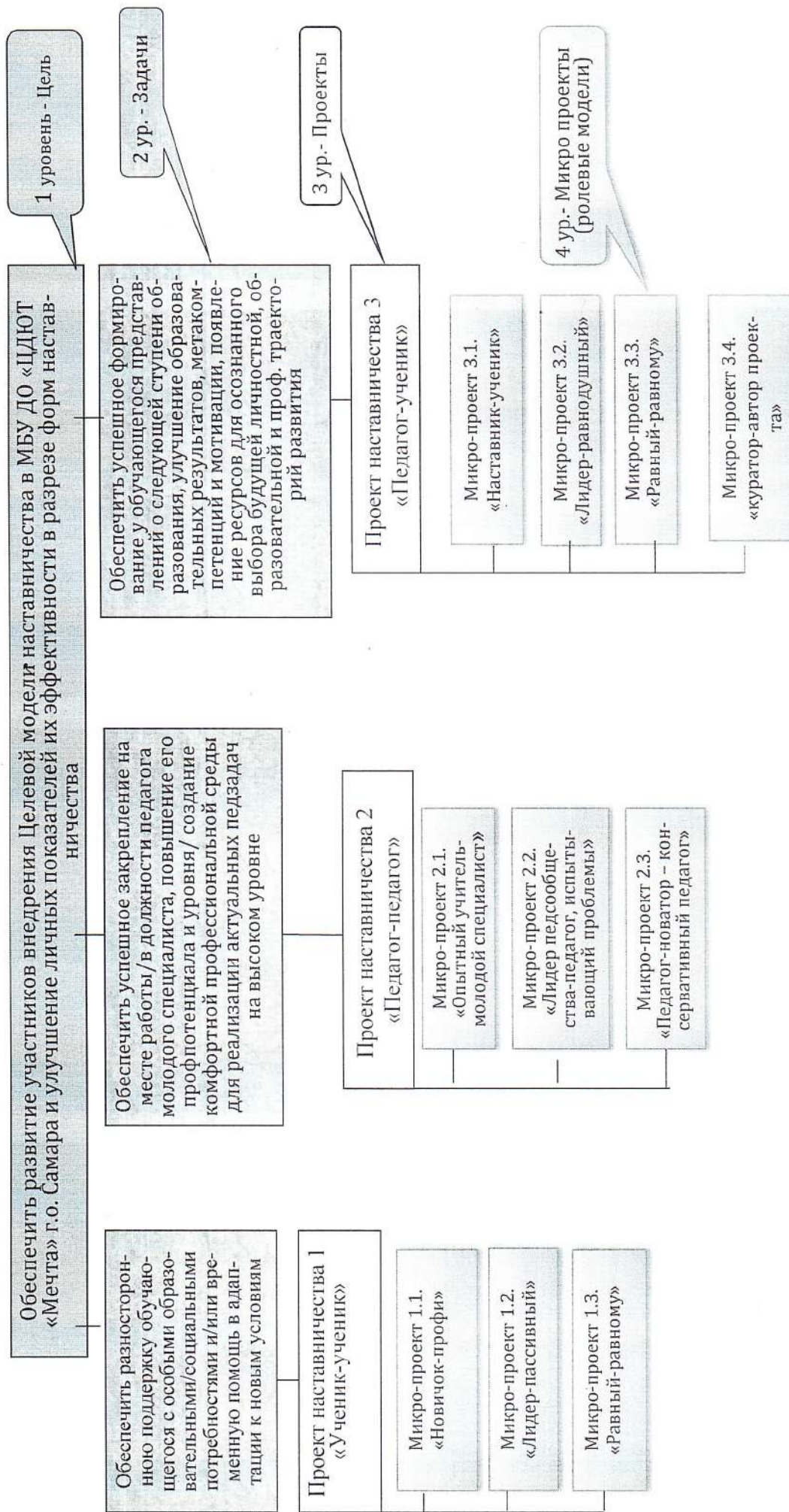
В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

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 в ОО 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 (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана наставничества.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ¹



2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБУ ДО «ЦДЮТ «МЕЧТА» Г.О. САМАРА

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «новичок-профи» - вариант поддержки нового воспитанника для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с воспитанниками», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.
Педагог-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «Наставник-ученик» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; – «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная творческая деятельность; – «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог». Ролевая модель: «опытный педагог - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника **Лысоконь Полина Владимировна, педагог дополнительного образования**

Ф.И.О. и должность наставника **Солопова Марина Владимировна, педагог дополнительного образования**

Срок осуществления плана: с «02»_05_____2024_ г. по «30» ___06_____2024_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	до 09.05.2024	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	до 09.05.2024			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	до 14.05.2024		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	
Раздел 2. Вхождение в должность (данный раздел заполняется для вновь принятых педагогов)					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития.				
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека и пр.				
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагогами, делопроизводителем по кадрам, бухгалтерией, завхоз и пр.				
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО				
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)				
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей				

2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса				
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности				
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога: разработка и обновление дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	до 30.06.2024	Обновлено содержание ДООП «Шахматное путешествие» в соответствии с новыми нормативными документами, методическими требованиями к оформлению и с учетом воспитательного компонента		
3.2.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	до 31.05.2024	По формату оформлены электронные журналы занятий объединения «Шахматное путешествие»		
3.3.	Изучить опыт организации работы воспитателя лагере с дневным пребыванием детей "Корабль Мечты" на базе МБУ ДО ЦДЮТ "Мечта".	до 28.06.2024	Совместно с наставником подготовлена и проведена квиз-игра «Сказки А.С. Пушкина».		
3.4.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога дополнительного образования – воспитателя лагеря дневного пребывания (в т.ч.- должностная инструкция и пр.)	до 01.06.2024	Изучено содержание: должностная инструкция воспитателя лагеря с дневным пребыванием детей «Корабль Мечты», положение по оплате труда, Инструктаж по технике безопасности, правила поведения в общественных местах и ПДД		
3.5.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	до 30.06.2024	Закреплен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		

Подпись наставника И.Соловьев
«2» мая 2024.

Подпись наставляемого сотрудника Т.Иванова
«02» 05 2024.