

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ХАБАРОВСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. ХАБАРОВСКА  
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «ВОСХОЖДЕНИЕ»

**Принята**  
на заседании  
методического совета  
от "30" сентября 2023 г.  
Протокол № 2



**Утверждаю**  
Директор  
ДЮЦ «Восхождение»  
Зыкова Е.Н.  
"30" сентября 2023 г.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА « ДИАЛОГ »

**Форма наставничества:** педагог - молодой педагог  
**Техника наставничества:** тьюторинг  
**Срок реализации программы:** 1 год

**Наставник:** Куклева Наталья Васильевна,  
педагог дополнительного образования  
**Наставляемый:** Давыдова Анастасия Сергеевна,  
педагог дополнительного образования

г. Хабаровск  
2023 год

## **Раздел 1. Общие положения**

### **Актуальность наставнической деятельности в форме «педагог-молодой педагог».**

Уровень профессионализма педагогических кадров напрямую влияет на качество реализации программ и удовлетворенность учебным процессом детей и их родителей.

Как правило, педагогом дополнительного образования становятся молодые люди, закончившие вузы профильного характера (культура и искусство), не имеющие опыт работы и не обладающие профессиональными навыками именно в педагогической сфере. Также, вхождение в новую должность связано с повышением уровня ответственности, значительным расширением круга задач, что влечет стресс и напряжение, испытываемые молодыми специалистами. Чтобы сделать процесс адаптации к новой должности более комфортным, и одновременно обеспечить условия для качественного обучения и развития, в нашем учреждении разработана и функционирует система наставничества педагогов. В этой системе при поддержке опытного наставника для наставляемого создаются условия для знакомства с должностью на практике в самом широком диапазоне, для обмена опытом с наставником и качественной подготовки к выполнению своих обязанностей. Благодаря этому обеспечиваются снижение стрессовых факторов для молодого специалиста, плавное вхождение в профессию, постепенная профессиональная адаптация к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу.

#### **Новизна программы.**

Новизна программы заключается в возможности выстраивания индивидуального образовательного маршрута наставляемого с учетом уровня его профессиональной подготовленности, его образовательных потребностей и запросов. Все это благотворно влияет на качество, практикоориентированность обучения и формирование мотивации наставляемого к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

#### **Педагогическая целесообразность программы.**

Реализация программы «Диалог» обеспечивает качественную подготовку молодых специалистов по должности «педагог дополнительного образования». Система наставничества помогает передать личный опыт профессиональной деятельности, ввести новых сотрудников в коллектив, освоить им корпоративную культуру и технологию работы в должности и ускорить адаптацию к профессии.

Целесообразность практики наставничества заключается еще и в том, что продуктом её деятельности являются не только показатели профессионального роста и развития наставляемого, но и повышение

профессионализма наставника, его самореализация, что способствует положительной динамике качества всего образовательного процесса в учреждении.

**Адресат программы:** педагог дополнительного образования, не имеющий опыт работы в педагогической сфере.

**Форма проведения занятий:** лекции, семинары, мастер–классы, тренинги, консультации, решение педагогических кейсов, обучающие и деловые игры, учебные дискуссии, встречи вопросов и ответов, административные совещания, педагогический совет, обзоры педагогической литературы, наблюдение за работой действующих специалистов, самоподготовка.

**Цель программы** – оказание методической поддержки и практической помощи молодым специалистам для успешной адаптации и профессионального становления в должности педагога дополнительного образования.

**Задачи:**

1. Познакомить с должностными обязанностями и спецификой работы в должности педагога дополнительного образования.
2. Познакомить с корпоративной культурой учреждения, режимом и правилами работы.
3. Способствовать развитию психолого-педагогических компетенций наставляемого.
4. Стимулировать формирование мотивации к самовоспитанию личностных качеств, саморазвитию и самореализации.
5. Способствовать формированию индивидуального стиля работы наставляемого в применении теоретических знаний на практике.

**Механизм реализации программы.**

Реализация программы проходит в несколько этапов.

*На первом этапе* происходит установочная встреча наставника и наставляемого, определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, знакомство с программой обучения и адаптации.

*Второй этап* связан с непосредственной реализацией обучающих мероприятий, направленных на вхождение в профессию и включает в себя два модуля.

Первый модуль посвящен изучению теоретических основ деятельности педагога дополнительного образования и развитию его профессиональных и личных компетенций. Модуль включает в себя знакомство:

- с должностными обязанностями педагога дополнительного образования;
- с законодательством и нормативно-правовой документацией, регулирующей организацию дополнительного образования в целом и деятельность педагога дополнительного образования в частности;

- с подразделениями Центра, их функциями, алгоритмами взаимодействия педагога дополнительного образования с ними;
- с документооборотом и базовыми правилами делопроизводства педагога дополнительного образования;
- с психолого-педагогическими основами деятельности.

Кроме этого данный модуль включает мастер-классы, тренинги, консультации, направленные на развитие таких личных компетенций педагога дополнительного образования как эмоциональный интеллект, коммуникабельность, стрессоустойчивость, гибкость мышления, умение конструктивно проживать конфликты, давать развивающую обратную связь.

Второй модуль программы – практический, в рамках него наставляемый самостоятельно проводит занятия, организует мероприятия воспитательного характера. В течение всего периода он получает помощь, консультации и поддержку от наставника. Деятельность педагога сопровождается анализом и самоанализом выполнения должностных обязанностей, корректировкой действий, консультациями и поддержкой наставника

*Третий этап* программы – аналитический, в рамках которого наставник и наставляемый совместно анализируют результаты работы наставляемого, обсуждают корректировку действий, подводят итоги обучения. В результате рефлексии определяется уровень профессиональной адаптации молодого специалиста, степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, «точки» дальнейшего роста.

## ***Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества***

### Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДЮЦ «Восхождение», определяющих права и обязанности.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в ДЮЦ «Восхождение», привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

#### Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации ДЮЦ «Восхождение» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в конкурсах наставничества.

#### Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДЮЦ «Восхождение», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.
- Информировать наставника о ходе реализации программы и ее результатах (по запросу наставника).
- Составить промежуточный (по запросу наставника) и итоговый отчет по выполнению программы наставничества.

#### Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации ДЮЦ «Восхождение» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор наставнической деятельности (далее – Куратор).

К зоне ответственности Куратора относятся:

- контроль над выполнением цели и задач программы наставничества;
- согласование действий по корректировке программы наставничества с наставником и наставляемым;
- своевременное информирование администрации учреждения о процессе, состоянии дел и результатах (промежуточных и итоговых) реализации программы наставничества;
- информирование наставника и наставляемого о возможных мероприятиях, позволяющих повысить рейтинг учреждения;
- представление практики наставничества по программе в конкурсном движении различных уровней;
- мотивирование наставника и наставляемого на взаимодействие;
- соблюдение норм этики взаимоотношений.

### ***Раздел 3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества***

Особенность данной программы в том, что ее результат можно оценить с разных позиций.

С позиции **педагогического коллектива** - наставничество способствует сплочению коллектива и развитию личностноориентированных отношений между коллегами, вовлеченными в общий процесс обучения и адаптации молодых специалистов.

С позиции **учреждения** – эффективная подготовка педагога дополнительного образования влияет на качество работы всех педагогов, а значит и качество работы всего учреждения в целом.

С позиции **наставника** реализация программы предоставляет дополнительные возможности для эффективной самореализации и профессионального развития, позволяет почувствовать удовлетворенность от деятельности через осознание своего вклада в систему профессиональной адаптации молодого специалиста.

Но, конечно, наиболее ощутимыми будут **результаты, наблюдаемые у самого наставляемого:**

- успешная адаптация и высокий уровень готовности наставляемого к работе в должности педагога дополнительного образования;
- высокий уровень мотивации, вовлеченности и желания продолжать работать и развиваться в должности;
- наличие у наставляемого позитивного опыта применения полученных знаний на практике;
- наставляемый уверенно чувствует себя в коллективе, установлены рабочие отношения с коллегами, не испытывает затруднений в решении рабочих задач, знает к кому обращаться за помощью.
- положительная динамика профессионального развития наставляемого в течение года взаимодействия с наставником, приобретение

наставляемым практически значимых компетенций (повышение мотивации, формирование гибких навыков, индивидуальной образовательной траектории и др.);

- активность участия молодого специалиста общественной жизни Центра, работе методических объединений.

**Количественный показатель достижения цели:**

- процент профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, в течение первого года работы, не ниже 90%;
- увеличение доли педагогических работников, активно участвующих в проектной и научно-исследовательской деятельности, конкурсах и конференциях различного уровня на 15%;

Контроль над достижением результата осуществляется через наблюдение наставника за наставляемым в процессе всего периода реализации программы, анализ и фиксацию конкретных поведенческих показателей, характеризующих сформированность тех или иных компетенций молодого специалиста.

Для более полной картины эффективности реализации программы объектом оценки выступает не только новый сотрудник и его навыки, но и наставник. Для определения степени удовлетворенности системой наставничества используется метод целенаправленных опросов, как самого молодого специалиста, так и сотрудников участвующих в реализации программы.

**Раздел 4. План взаимодействия пары, наставник-наставляемый:**

План мероприятий по взаимодействию пары

№ пп	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат
1	Ознакомительная беседа «Диалог-это...»  Совместное планирование учебного процесса	6.09	Познакомить педагога с деятельностью коллектива.  Определить репетиционно-постановочную деятельность на	Педагог получил информацию о коллективе и его деятельности.

			учебный год.	
2	Документация педагога ДО.  Знакомство с программой «Танцующий театр»	15.09	Познакомить педагога с требованиями по ведению документации	Педагог готов самостоятельно вести документацию(составить Куги, заполнять журнал и др.)
3	Посещение занятий Давыдовой А.С. (разные возрастные группы)	Октябрь-ноябрь	Скоординировать работу педагога по проведению занятий в разных возрастных группах.	Педагог умеет самостоятельно подготовить занятие на разные возрастные группы.
4	Совместный подбор музыкального материала для занятий в разных группах	Октябрь-ноябрь	Помочь педагогу с подбором музыкального материала для постановок	Педагог умеет самостоятельно подбирать музыку для танцев в спектакле.
5	Помощь в подготовке открытого занятия	декабрь	Определить ряд тем для открытого занятия в разных группах.	Педагог умеет самостоятельно подобрать материал и подготовить открытое занятие
6	Внеурочная работа в коллективе. Работа с родителями.	январь	Познакомить с традиционными мероприятиями студии. Определить роль педагога в проведении общестудийных	Педагог активно принимает участие в проведении мероприятий коллектива и работе с

			мероприятий.	родителями.
7	Консультативная помощь-«Танец в спектакле»	февраль	Познакомить с особенностями репетиционно-постановочной деятельности.	Работа над танцевальным материалом, постановка танца к спектаклю.
8	Консультативная помощь «Написание методического материала: разработка занятия»	Март-апрель	Оказать практическую помощь в написании материала.	Педагог умеет самостоятельно разработать занятие, определив цели, задачи. Умеет проанализировать занятие.
9	Посещение занятия-подготовка показа итоговых работ. Бинарные занятия.	май	Оказать практическую помощь в подготовке итогового занятия	Танец во всех постановках-логично вписан в материал.

***Раздел 5. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.***

**Нормативные основы программы наставничества**

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
- Распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края №887 от 10 сентября 2020 г. «Об утверждении региональной методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным

общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае»

### **Нормативные правовые акты МАУДО ДЮЦ «Восхождение»**

- Устав муниципального автономного учреждения дополнительного образования г.Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение» от 12.11.2018 г.
- Положение о наставничестве в МАУДО ДЮЦ «Восхождение»
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МАУДО ДЮЦ «Восхождение»
- Приказ об организации наставнической деятельности

### ***Раздел 6. Перечень использованной литературы.***

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.
2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // [technomag.edu.ru](http://technomag.edu.ru): Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. – 2013. – Вып. 4.  
– URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013)
3. Наставничество // [school-429.ru](http://school-429.ru): URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Nastavnichestvo.doc>.
4. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.
5. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. №6 (15).
6. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. №28.