



**ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЛАНГЕПАС
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА-ЮГРЫ
ЛАНГЕПАССКОЕ ГОРОДСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
(ЛГ МАОУ ДО «ДШИ»)**

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ЛГ МАОУ ДО «ДШИ»
_____ С.А. Бобров
Приказ от 16.09.2022 № 269

Программа наставничества молодого специалиста

Разработчик: Ковальчук Ю.В.
Заместитель директора по
учебной части
Музыкального отделения

Лангепас, 2022

Содержание

1.	Паспорт программы наставничества	2
2.	Пояснительная записка	4
3.	Содержание программы	4
3.1	Этапы реализации программы наставничества	5
3.2	Основные направления работы по реализации программы наставничества	8
4.	Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста и ее эффективности	9
5.	План реализации мероприятий программы наставничества	10

Паспорт программы наставничества

1.	Наименование программы	Программа наставничества молодого специалиста ЛГ MAOY ДO «ДШИ»
2.	Нормативно-правовая база наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Конституция Российской Федерации; • Гражданский кодекс Российской Федерации; • Трудовой кодекс Российской Федерации; • Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; • Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; • Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом» и в целях реализации в образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»
3.	Заказчик программы	Администрация ЛГ MAOY ДO «ДШИ» г Лангепаса
4.	Разработчик	Ковальчук Ю.В. Заместитель директора по учебной части Музыкального отделения
5.	Цель программы наставничества	Создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне
6.	Задачи программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Создавать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого преподавателя • Знакомить с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленное на развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные служебные обязанности, повышать свой профессиональный

		<p>уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> • Оказывать методической помощи молодому специалисту в повышении методического уровня организации учебно-воспитательного процесса • Развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании • Содействовать в выработке навыков служебного поведения, соответствующего профессионально-этическим принципам и правилам служебного поведения, а также требованиям, установленным законодательством
7.	Сроки и этапы реализации программы наставничества	Срок реализации программы – 1 год
8.	Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Успешная адаптации молодого преподавателя в учреждении, закрепление в коллективе • Повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии • Совершенствование качества преподавания, методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности • Повышение уровня удовлетворенности собственной работой
9.	Контроль за исполнением программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Методический совет, который обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы наставничества (внутренняя экспертиза) • Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки в конце учебного года на совещании при директоре • Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.
10.	Дата утверждения программы наставничества	01.11.2022 г.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники музыкальных колледжей и вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома об образовании. Молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Данная программа призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей самопознания и саморазвития.

Содержание программы

Разработанная программа наставничества молодого специалиста связана:

- с действующими нормативными правовыми актами ЛГ МАОУ ДО «ДШИ»;
- Программой наставничества в рамках целевой модели наставничества;
- Рабочими программами по предметам учебного плана;
- Планом работы Музыкального отделения

Цель программы наставничества молодого специалиста - создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального

потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества молодого специалиста:

- Создавать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого преподавателя;
- Знакомить с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленное на развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные служебные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- Оказывать методическую помощь молодому специалисту в повышении методического уровня организации учебно-воспитательного процесса;
- Развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- Содействовать в выработке навыков служебного поведения, соответствующего профессионально-этическим принципам и правилам служебного поведения, а также требованиям, установленным законодательством.

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в школе 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 года.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Этапы реализации программы

I этап – Подготовительный. **Цель** – создание нормативной и методической базы для реализации программы.

II этап – Основной- адаптация молодого специалиста. **Цель** - ознакомить молодого специалиста с деятельностью школы и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение в образовательный процесс.

Совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала наставничества составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста. Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность: мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения;
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ознакомить с организационной структурой школы;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой или вновь прибывший педагог будет работать;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная система учреждения.

Существующие правила и процедуры;

- ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории

общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

1) **Профессиональное развитие молодого специалиста.** **Цель** – проанализировать компетенцию молодого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы: самообучение, наставничество, участие в молодежных профессиональных конкурсах, участие в мероприятиях, организованных в школе.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по учебной работе. На процедуру оценки представляется творческий план молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом). В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

2) **Развитие потенциала молодого специалиста.** **Цель** – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить перспективу для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении работы в ОУ. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе наставника или самого специалиста. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы: обучение, самообучение, участие в конкурсах молодежных разработок, участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по учебной части.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Творческий план молодого специалиста (с отметкой о выполнении). Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней готовит следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;

- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником;
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности; показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

III этап – Аналитико-обобщающий. **Цель** – анализ проделанной работы, определение сильных и слабых сторон, подготовка материалов для трансляции опыта.

Основные направления работы по реализации программы наставничества

1. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого педагога. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

2. Составление плана работы с молодыми специалистами

План работы включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодого специалиста, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

Параметры реализации программы

Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- Вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- Профессиональное самоопределение;
- Творческая самореализация;
- Проектирование профессиональной карьеры;
- Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста и ее эффективности

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по учебной части. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчета по форме, на совещании при зам. директора.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении преподавателей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа.

План реализации мероприятий программы наставничества

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Молодые специалисты получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри школы и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

1. Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой;
4. Качество преподавания, методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности.

**План мероприятий по наставничеству
преподавателя Савиной В.Н. на 2022-2023 учебный год.**

№ п/п	Мероприятия	Период выполнения
1.	Ознакомление с историей ДШИ, традициями МО	Сентябрь
2.	Ознакомление с рабочим кабинетом	
3.	Информирование о правилах рабочего распорядка, ознакомление с должностными обязанностями	
4.	Организация изучения нормативной правовой базы по вопросам исполнения должностных обязанностей	
5.	Ознакомление с планами, целями, задачами МО	
6.	Ознакомление с образовательными программами	
7.	<p>Определение проблемного круга вопросов.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Совместная постановка профессиональных целей и задач, разработка планов их достижения • Правила оформления школьной документации, классных журналов, индивидуальных планов, дневников обучающихся • Помощь в составлении учебно-тематического планирования 	
8.	Помощь в подборе репертуара для обучающихся по специальности, аккомпанементу	Октябрь
9.	Рекомендации по подготовке обучающихся к техническому зачету, академическому концерту и школьному конкурсу «Юный виртуоз»	
10.	Посещение уроков преподавателей отделения, с последующим анализом	В течение учебного года
11.	Помощь в выборе методической литературы для самообразования	Ноябрь
12.	Контроль выполнения плана работы	Декабрь
13.	Совместная подготовка к общешкольным и городским мероприятиям	Январь
14.	Консультация по проведению открытого урока, план составления	Февраль
15.	Подготовка к выпускным экзаменам, контрольным точкам	Март Апрель
16.	Подготовка отчетной документации	Май
17.	Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования.	