Таймырское муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр туризма и творчества «Юниор»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА НАД МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

на 2025-2026 учебный год

Дудинка, 2025 г.

Программа наставничества ТМБ ОУДО «ДЮЦТТ «Юниор» над молодыми педагогами является актуальной и востребованной по нескольким причинам:

- **Повышение качества образования.** Наставничество помогает молодым учителям быстрее адаптироваться к профессиональной среде, осваивать эффективные методики преподавания и управления классом. Это способствует улучшению образовательного процесса и повышению уровня подготовки учащихся.
- **Передача опыта и традиций.** Опытные педагоги передают молодому поколению накопленные знания, методику работы, профессиональные секреты и традиции школы. Это позволяет сохранить преемственность поколений и поддерживать высокий уровень профессионализма среди учителей.
- **Поддержка молодых педагогов.** Молодые учителя часто сталкиваются с трудностями адаптации, неуверенностью в себе и недостатком практических навыков. Наставники помогают преодолеть эти трудности, поддерживают морально и профессионально, что снижает риск профессионального выгорания и повышает удовлетворенность работой.
- **Развитие профессиональных компетенций.** Через программу наставничества молодые педагоги получают возможность развивать свои компетенции, учиться новому и улучшать свои навыки. Это важно для их карьерного роста и повышения квалификации.
- **Формирование команды единомышленников.** Наставничество способствует созданию сплоченной команды профессионалов, работающих вместе на благо общего дела. Молодые педагоги чувствуют себя частью коллектива, что повышает их мотивацию и вовлеченность в работу.

Таким образом, программа наставничества играет важную роль в подготовке квалифицированных кадров, повышении качества образования и создании благоприятных условий для профессионального развития молодых педагогов.

Цель программы

Создание условий для профессиональной адаптации начинающих учителей, повышения уровня их квалификации и развития профессиональных компетенций путем взаимодействия опытных коллег-наставников и молодых педагогов.

Основные задачи программы

1. Формирование готовности молодого педагога эффективно решать профессиональные задачи в образовательном процессе.
2. Поддержка начинающего педагога в преодолении трудностей, возникающих в период профессиональной адаптации.
3. Обеспечение своевременного информирования и консультационной поддержки молодых педагогов по вопросам учебно-воспитательной работы.
4. Развитие мотивации и интереса молодых педагогов к творческой и исследовательской деятельности.
5. Создание благоприятных условий для профессионального роста молодых педагогов и повышения качества образовательного процесса в учреждении.

Участники программы

- **Молодые педагоги** — сотрудники образовательной организации, работающие первый год или имеющие небольшой стаж педагогической деятельности.
- **Наставники** — опытные педагоги, обладающие высокими профессиональными качествами, способные передать накопленный опыт молодым специалистам.

Этапы реализации программы

Этап I. Подготовительный этап (сентябрь-октябрь 2025 г.)

- Определение потребности учреждения в программе наставничества.
- Подбор и подготовка группы наставников.
- Проведение ознакомительных встреч с участниками программы.
- Организация стартового тестирования уровня подготовленности молодых педагогов.

Этап II. Основной этап (ноябрь 2025 г. – апрель 2026 г.)

- Индивидуальное сопровождение каждого молодого специалиста в течение учебного периода.
- Регулярные консультации и совместные занятия по обмену опытом.
- Совместное участие в педагогических мероприятиях (семинары, мастер-классы).
- Анализ результатов промежуточных этапов.

Этап III. Заключительный этап (май 2026 г.)

- Итоговая оценка эффективности программы.
- Оценка степени достижения поставленных целей и задач.
- Выявление лучших практик и проблемных зон.
- Награждение активных участников программы.

Формы работы наставника с молодым специалистом

- Консультации и индивидуальные беседы.
- Наблюдения уроков и внеклассных мероприятий.
- Мастер-классы и семинары.
- Участие в разработке методических материалов и проектов.
- Посещение открытых занятий друг друга.
- Коллективное обсуждение успешных практик и решение сложных ситуаций.

Критерии оценки эффективности программы

Оценка успешности программы наставничества основывается на ряде критериев, позволяющих определить эффективность работы как самих наставников, так и молодых педагогов. Ключевые показатели успешной реализации программы:

1. Профессиональное развитие молодых педагогов:

- Уровень овладения методами педагогического труда и технологиями воспитания детей.
- Скорость освоения новых методов и подходов к учебному процессу.
- Показатели роста компетенции в области планирования занятий, управления группами и оценивания учебных успехов обучающихся.

2. Качество работы молодых педагогов:

- Динамика улучшения результатов учебной деятельности учащихся (успеваемость, мотивация, вовлеченность).
- Способность самостоятельно организовать учебный процесс и поддерживать дисциплину в классе.
- Использование современных образовательных технологий и инноваций.

3. Адаптационный потенциал:

- Быстрая адаптация к рабочей среде, снижение тревожности и эмоционального напряжения.
- Освоение особенностей школьной культуры и традиций образовательной организации.
- Включение в школьную жизнь и активное взаимодействие с коллегами.

4. Самооценка и обратная связь:

- Анкетирование и опросы молодых педагогов относительно полезности программы.
- Сбор отзывов и предложений по совершенствованию программы наставничества.
- Отзывы родителей и администрации образовательной организации о работе молодого педагога.

5. Работа наставников:

- Эффективность индивидуальных планов развития молодых педагогов.
- Регулярность и качество консультативной помощи, оказываемой наставниками.
- Количество проведенных совместных мероприятий (например, семинары, практические занятия).

6. Долгосрочные эффекты:

- Сокращение числа увольнений среди молодых педагогов в первые годы работы.
- Повышение общего уровня профессионализма педагогов и улучшение атмосферы внутри коллектива.
- Привлечение большего числа талантливых выпускников вузов на работу в образовательную организацию благодаря положительным отзывам о программах наставничества.
- Повышение уровня профессионально-педагогического мастерства молодых педагогов.
- Улучшение показателей успеваемости учащихся.
- Активизация участия молодых педагогов в общественной жизни образовательной организации.
- Рост удовлетворенности работой среди молодых педагогов.
- Увеличение количества публикаций и выступлений молодых педагогов на конференциях и форумах.
-

Ресурсное обеспечение программы:

- Учебно-методическое оснащение для подготовки и сопровождения молодых педагогов.
- Информационные технологии для мониторинга и анализа достижений.
- Материально-техническое обеспечение для проведения практических занятий и тренингов.
- Финансовое стимулирование наиболее эффективных наставников и молодых педагогов.