

Муниципальная бюджетная организация дополнительного образования
Центр детского творчества муниципального района Татышлинский район
Республики Башкортостан

Принято на заседании
педагогического совета
Протокол № 1 от 30.08. 2023г



«Утверждаю»

Директор МБОУ ДО ЦДТ

Нагуманова И.И.

30.08.2023 2023г.

Приказ № 3 от 30.08 2023г.

Индивидуальная программа наставничества

Форма наставничества: «Педагог-педагог»

Ролевая модель:

«Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы»

Срок реализации программы: сентябрь 2023-май 2024гг.

Наставник: Муртазин М.А.,

педагог дополнительного образования

с.В.Татышлы 2023г.

Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени.

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, наставника в использовании современных образовательных технологий. Нужно помочь им адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренных, с ОВЗ, детей «группы риска».

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать и

усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать у опытных педагогов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с опытными педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для МБУ ДО ЦДТ, так как у нас работают опытные педагоги, педагоги-консерваторы с устоявшимися традиционными методами обучения, а также начинающие педагоги, нуждающиеся в методической и практической помощи со стороны опытных педагогов.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Задачи:

- Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.
- Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения в детских объединениях.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.

Срок реализации программы: 1 год сентябрь 2023 – май 2024гг.

Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов МБУ ДО ЦДТ. Мы выбрали ситуационное наставничество.

Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Наставник - лидер педагогического сообщества – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемых педагогов.

Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы) Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- ☐ способность видеть личность.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми

• консультирование (индивидуальное, групповое);

• активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др).

Взаимодействие наставника и наставляемых ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед, семинаров в Лаборатории педагогического совершенствования.

План реализации мероприятий программы наставничества

Мероприятия	Сроки
Ознакомление со структурой МБУ ДО ЦДТ с. В.Татышлы и локальными актами.	сентябрь
Структура занятия педагога дополнительного образования.	октябрь
Помощь в составлении календарно-тематического планирования.	сентябрь-октябрь

Консультации по возникающим вопросам	в течение года
Посещение занятий	в течение года
Анализ занятий, коррекция	в течение года
Оказание помощи в заполнении журналов объединений в соответствии с	сентябрь, (далее в течение года)
Рабочими программами по направлению деятельности	
Планирование работы педагога	сентябрь-октябрь
Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	в течение года
Коррекция работы молодого специалиста	в течение года
Изучение инновационных технологий в работе педагога дополнительного образования;	в течение года
Педагогическая отчётность по итогам учебного года	май
Подведение итогов адаптации молодого специалиста, составление отчета по итогам работы специалиста и наставничества с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста	май

Оценка результатов программы и ее эффективности

Ожидаемые результаты для *наставляемых педагогов*:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ☐ участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ☐ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для МБУ ДО ЦДТ

- рост профессионального мастерства педагогов;
- трансляция профессионального опыта работы;
- повышение уровня образовательной деятельности в организации.

Индикативные показатели

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Становление педагога как профессионала.
7. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.

На начало года Анкета наставляемого

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником _____
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? _____
3. Насколько _____ Вы _____ нуждаетесь _____ в _____ помощи наставника? _____
4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? _____
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? _____
6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни? _____
7. Что _____ Вы _____ ожидаете _____ от программы? _____

8. Что для Вас является особенно ценным в программе?

9. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым? _____

2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе? 4. Насколько полезными/ интересными будут личные встречи с наставляемым? _____

5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу? _____ 6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого? _____

7. Насколько вам нравится работать наставником? _____

8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы?

Конец года.

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1. Насколько комфортно было общение с наставником?

2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?

4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?

5. Насколько полезна была помощь наставника?

6. Насколько был понятен план работы с наставником?

7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?

8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?

9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?

11. Что для Вас особенно ценно было в программе?

12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

13. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

14. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

15. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставника)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?
 2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
 3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?
 4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи
 5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?
 6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
 7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
 8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
 9. Насколько понравилась работа наставником?
 10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? _____
 12. Что особенно ценно для Вас было в программе?

 13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

 14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
 15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
 16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
 17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что- то новое и/или интересное) [да/нет]
- Благодарим вас за участие в опросе!

Оценка наставников по заданным параметрам.

Инструкция: Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: _____

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Умение донести свою мысль, материал	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность	

Насколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	
---	--

Оценка наставляемого по заданным параметрам.

Инструкция: Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения:

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца	
Саморазвитие	
Здоровье сбережение	
Насколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	