

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр развития творчества детей и юношества муниципального района
Дюртюлинский район Республики Башкортостан

Обсуждена и принята
заседанием методического совета
от 01 ноября 2022 г.
Протокол № 18



УТВЕРЖДЕНА
Приказом МБУ ДО ЦРТДЮ
от 01.11.2022 г. № 174 - од

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Наставник – Кабирова Г.А.,
педагог дополнительного образования;

Наставляемый – Насибуллина Г.А.,
педагог дополнительного образования.

г. Дюртюли
2022 г.

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества «Педагог-педагог»

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. В национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. Кроме того, оно фигурирует не только в тесной связи со школьниками. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики.

В МБУ ДО ЦРТДЮ процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Основание разработки программы

Рабочая программа наставничества «Педагог-педагог» разработана на базе МБУ ДО ЦРТДЮ и реализуется в соответствии с п. 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р и на основании приказа Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 14 сентября 2022 года № 2273 «О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан».

Составленная программа связана с действующими нормативными правовыми актами МБУ ДО ЦРТДЮ; Положением о системе наставничества педагогов МБУ ДО ЦРТДЮ, должностной инструкцией педагога дополнительного образования, планом работы на 2022-2023 учебный год.

Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества 1 год.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основная форма - «Педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие

молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы педагогов с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Цели реализации программы наставничества молодого специалиста «Педагог - педагог»

Цель: сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога.
- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
- Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций Центра.

2.2. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Педагог - педагог»

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении 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 1 года.

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

Планируемые результаты:

- подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Педагога;
- совершенствование системы методической работы;

- повышение качества образования.

Индикативные показатели:

- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с группой на основе изучения личности;
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- становление молодого педагога как педагога-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

2.3. Основные направления работы по реализации программы

2.3.1. Составление планов работы с молодым специалистом

План работы включает:

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

2.3.2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого педагога

С первых дней работы молодого педагога проводится анкетирование - своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

2.3.3. Организация наставничества. Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом и организация его работы

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию занятия, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда педагога, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в Центре, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

2.3.4. Составление плана работы молодого специалиста

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения документации, составление планов проведения различных этапов занятий, анализ различного рода работ обучающихся; 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.

2.3.5. Этапы реализации Программы:

- 1 этап - диагностический
- 2 этап - самостоятельный творческий поиск
- 3 этап - оценочно-рефлексивный

2.4. Механизм управления программой

2.4.1. Основные участники программы и их функции:

- Наставляемые
- Наставники для молодых специалистов
- Наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач все наставник выполняет следующую **функцию:**

Наставник - опытный педагог того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу Центра, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с образовательным учреждением, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий и воспитательных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении

мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

2.4.2. Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- методисты, педагог-организатор.
-

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на совещании при зам. директора.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении педагогов на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы наставничества «Педагог - педагог».

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
Количество педагогов подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»		
Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА « ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ »

Ожидаемые результаты

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.

Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План реализации мероприятий программы наставничества

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1	-Представление молодого педагога, заполнение информационной карты. -Беседа: Традиции Центра. Ближайшие и перспективные планы учреждения. -Инструктаж: Нормативно - правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка. -Требования к оформлению документации учреждения. - Закрепление за молодым специалистом наставника. -Определение темы по самообразованию. -Практические занятия: Планирование и организация работы по направленности (изучение	август сентябрь	Директор школы, зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник

	основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование);		
2	-Организация работы наставника. -Составление плана работы молодого специалиста. -Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. - Посещение занятий педагогов ДО. -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	сентябрь - октябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник
3	-Методические разработки: требования к анализу занятий и деятельности педагога на занятии. Типы, виды, формы занятий. -Занятия: Работа с документацией учреждения; Обучение составлению отчетности по окончании четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся. -Занятие: Современное занятие и его организация.	ноябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник
4	-Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. - Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. -Тренинг: Учусь строить отношения; - Анализ педагогических ситуаций; - Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом занятий педагога - наставника. -Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»	декабрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник

5	Индивидуальная беседа: Психолого - педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся. -Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда. -Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	январь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, Наставник Педагог-психолог
6	-Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к комплексным работам. -Посещение занятий, мероприятий, праздников у опытных педагогов. -Посещение занятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. -Посещение открытого занятия молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ занятия. -Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"	февраль	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
7	-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. -Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). -Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. -Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе». -Анализ учебно-воспитательной и	март	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник

	методической работы молодых специалистов.		
8	-Неделя молодого педагога. -Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). -Участие молодого специалиста в заседании объединения (выступление по теме самообразования). -Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.	апрель	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник
9	-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. -Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.	В течение года	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник
10	-Знакомство с новинками методической литературы	ежемесячно	руководитель МО, наставник
11	-Выступление молодого специалиста на МО. Методическая выставка достижений педагога. -Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. -Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником. -Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы	май	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник

	наставничества.		
--	-----------------	--	--

План работы с молодым специалистом на 2022-2023 годы

Месяц	«Компетентность учителя - залог творчества и успеха обучающихся»	Самостоятельный творческий поиск»	«Выбор индивидуальной педагогической линии»
август	Собеседование с молодыми специалистами, выбор наставника.	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами
сентябрь	Оформление документации (программы, журнала, плана воспитательной работы). Составление тематического планирования;. Посещение занятий молодых специалистов наставниками. (консалтинговая деятельность). Знакомство с локальными актами учреждения. регламентирующими УВП.	Час общения с молодыми специалистами "Расскажи о своих впечатлениях, достижениях в прошлом (первом) учебном году" Посещение занятий наставника. Подготовка педагога к занятию. Посещение занятий молодых специалистов наставниками с последующим анализом.	Организация методической помощи в проведении занятий, мероприятий. Организация методической помощи в проведении родительского собрания. Посещение занятий своих коллег.
октябрь	Методы изучения личности обучающегося. Требования к плану воспитательной работы класса. Методика разработки плана воспитательной работы. Подготовка и проведение родительского собрания.	Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке достижения планируемых результатов.	Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам
ноябрь	Изучение теории вопроса «Учебное занятие с позиции требований системно-	Изучение теории вопроса «Требования к конструированию современного занятия	Виды индивидуальных и дифференцированных заданий обучающимся. Дискуссия «Домашнее

	деятельностного подхода». Посещение занятий коллег в МО.	в учреждениях дополнительного образования».	задание: как, сколько, когда?»
декабрь	Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при Посещение занятий наставника и др. коллег. Посещение открытых занятий у опытных педагогов ДО	Обучение анализу, самоанализу занятия(практикум). Посещение открытых занятий у опытных педагогов ДО	Обучение анализу, самоанализу занятий(практикум). Посещение открытых занятий у опытных педагогов ДО
январь	Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности обучающегося. Анализ мероприятия с позиции здоровьесбережения.	Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности обучающегося. Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	Основы профессиональной компетентности педагога (профстандарт) Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения.
февраль	Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении занятий наставника и др. коллег. «Мой педагогический дебют» - открытые мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. Посещение занятий молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).
март	Открытое занятие. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.	Открытое занятие. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.	Открытое занятие. Самообразование - необходимое условие профессионального развития педагога. Реализация темы по самообразованию, внедрение ее в практику своей работы.

апрель	«Круглый стол». Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной стажерами. Итоги работы за год стажерской практики.	Микроисследование «Проблемы молодых педагогов» Анализ профессиональных затруднений.	Творческий отчет молодых педагогов.
--------	---	---	-------------------------------------