

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования «Центр творчества «Содружество»
городского округа город Уфа Республики Башкортостан

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО «ЦТ «Содружество»
А.Р. Курбанова
Приказ № 127 от 09.11.2022 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»
2022/2023 учебный год**

Составитель:
Зам. директора по УВР Басманова Ю.В.
Срок реализации: 1 год

г. Уфа – 2022 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3
Актуальность разработки программы наставничества	3
Цель и задачи программы наставничества	4
Срок реализации программы	4
Применяемые формы наставничества и технологии	4
II. Содержание программы	5
Основные участники программы и их функции	5
Механизм управления программой наставничества	5
III. Оценка результатов программы и ее эффективности	6
Организация контроля и оценки	6
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год	7
План работы индивидуального сопровождения молодого специалиста на 2022-2023 учебный год	7
Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности	8

1. 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.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современному учреждению дополнительного образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог дополнительного образования (далее – педагог), психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема эта сегодня становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к педагогу предъявляет и Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых, вступивший в силу с 01 сентября 2022 года приказом Минтруда России № 652н.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим специалистам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с педагогической документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста и вновь прибывшему педагогу, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

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

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, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим учреждения через освоение норм, требований и традиций учреждения дополнительного образования с целью закрепления их в образовательной организации.
- 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 обучающихся.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества согласно Положению о наставничестве рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план работы учреждения естественного цикла составляется на год, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав учреждения.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «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 на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов учреждения наставниками, с учётом нехватки времени наставников, а также в связи с нестабильной сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

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

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемый:

Пермякова Н.П. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которой необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы учреждения дополнительного образования.

Наставник для молодого специалиста:

Педагог ДО, методист Пасынкова С.Б.

2.2. Механизм управления программой

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.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими 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 3 лет.

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

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 учреждения, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;
- 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 куратору 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 учреждения 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 куратором.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых будет наставник и куратор.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль и **итоговый контроль** будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на итоговом педагогическом совете как один из рассматриваемых вопросов.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении. 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 / учреждении;
- качественный рост обучения и улучшение поведения в наставляемых группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ и практик молодого специалиста.

План работы индивидуального сопровождения молодого специалиста на 2022-2023 учебный год

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современного учреждения дополнительного образования.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

- Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
- Посещение занятий молодого педагога.

- Планирование и анализ деятельности.
- Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся.
- Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
- Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытных педагогов.
- Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с группой на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности

Содержание мероприятий			Контроль
Работа по предмету	Воспитательная работа	Работа с нормативной документацией	
Ноябрь			
1.Изучение реализации программ дополнительного образования, календарных учебных графиков. 2.Оказание помощи в разработке планов занятий. 3.Практикум " Цель занятия и его конечный результат". 4.Взаимопосещение занятий с последующим анализом. 5.Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы. 6.Знакомство с опытом работы по самообразованию других педагогов.	Консультации по вопросу возрастных особенностей обучающихся.	Изучение нормативно-правовых документов учреждения.	Контроль ведения педагогической документации

<i>Декабрь</i>			
1. Совместная разработка планов-конспектов занятий. 2. Взаимопосещение занятий с последующим анализом.	Занятие: «Методика проведения занятия». «Слагаемые успешности занятия». «Основные требования к современному занятию». «Факторы, которые влияют на качество преподавания».	Практическое занятие: «Ведение педагогической документации».	Контроль качества составления планов занятий. Посещение занятий.
<i>Январь</i>			
1. Занятие: «Современное занятие и его организация. Использование современных педагогических технологий.» 2. Оказание помощи в подготовке и проведении занятия.	Практикум: «Совместная разработка досугового мероприятия».	Практическое занятие: «Выполнение единых требований к проведению занятий».	Посещение занятий. Контроль проведения досугового мероприятия. Конспект занятия.
<i>Февраль</i>			
1. Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности». 2. Практикум «Формы и методы работы на занятиях».	Тренинг: «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций».	Составление аналитических справок.	Контроль ведения педагогической документации.
<i>Март</i>			
1. Инновационные технологии в обучении.	Анализ различных стилей педагогического общения.	Практикум: «Обучение составлению отчетности».	Посещение занятий.
<i>Апрель</i>			
1. Практикум: «Методы активизации познавательной деятельности обучающихся». 2. Видеоуроки.	1. Индивидуальные беседы с родителями. 2. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее».	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, дистанционные конкурсы.	Посещение занятий. Оформление папки «Видеоуроки».
<i>Май</i>			
1. Организация индивидуальной работы с обучающимися на занятиях.	1. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш	Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение занятий. Контроль ведения

	выход из нее». 2.«Анализ различных стилей педагогического общения».		педагогической документации. Публикация готовых материалов: конспектов занятий, индивидуальных планов профессионального роста.
Июнь			
1.Подведение итогов работы за год. 2.Выступление молодого специалиста на педагогическом совете. 3.Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.	1.Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями». 2.Оказание помощи в подготовке отчета о работе.	Отчет о результатах наставнической работы.	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнения программы).