

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Дом творчества
Кыринского района»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ДО ДТ
Е.В.Казанцева

«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА»

(Разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»)

Срок реализации программы: 1 год

Составитель:
методист Казанцева Н.И.

Принято
На заседании методического
совета Протокол № 2 от 07 октября 2022г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Образовательная программа наставничества разработана на основе Конвенции о правах ребенка, в соответствии требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. №16) - «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Молодые профессионалы», «Социальная активность»), Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года, план мероприятий по реализации Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р, Приказа Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 г. №196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020г. № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи", Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2020 № Р-145 об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам.

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с тем, как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей тренера-преподавателя, инструктора-методиста. 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 педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

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

Данная программа очень актуальна для нашего учреждения, так как учреждение планирует привлекать к работе молодых специалистов в качестве тренеров-преподавателей.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБУ ДО «Дом творчества Кыринского района» направлена на достижение следующей цели:
максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций учреждения и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения обучающихся.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБУ ДО «Дом творчества Кыринского района» рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 31.08. 2023 года и/или с момента приёма на работу нового сотрудника.

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.

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

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

- 1) Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет.
- 2) Специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

Наставники для молодых специалистов:

- 1) Методист
- 2) Педагог, работающий по той же образовательной программе, что и новый специалист.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- **Наставник-предметник** – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания.

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.

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

111. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор программы.

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

Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на заседании методического совета, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, как один из рассматриваемых вопросов на основании отчёта Наставника за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР.

Карта индивидуального методического сопровождения молодого специалиста

- успешно решаю
 - решаю
 - затрудняюсь решать

№ п/п	Вид педагогической деятельности	Формы работы по устранению затруднений	- Начало года - Конец года
I. Анализ педагогической деятельности			
1.	Умение проводить самоанализ занятия	Практикум «Требования каналу занятия и деятельности педагога. Типы, виды, формы занятия».	
2.	Анализ занятия другого педагога	Изучение схемы анализа занятия. Обучение комплексному анализу занятия.	
3.	Анализ собственного опыта работы	Беседа наставника и членов Методического совета	
II. Планирование			
4.	Тематическое планирование	Собеседование по методике проведения современного занятия. Помощь педагога-наставника	
5.	Поурочное планирование	Практическое занятие «Составление плана-конспекта занятия».	
6.	Планирование самообразования педагогического мастера и	Рекомендации по выбору темы самообразования. Консультативная помощь методиста.	
7.	Составление авторской программы	Рекомендация литературы по	

		методике преподавания, справочных материалов и нормативных документов.	
8.	Планирование воспитательной работы	Индивидуальная консультация.	
III. Организация			
9.	Умение работать с одарёнными детьми и детьми, требующими особого внимания.	Участие в конкурсах.	
10.	Организация разноуровневой работы и индивидуальной работы с обучающимися	Посещение занятий других педагогов.	
11.	Организация воспитательной работы	Участие в работе МБУ ДО ДТ	
IV. Контроль и коррекция			
12.	Учёт и оценка достижений обучающихся	Практическое занятие «Ведение учебной документации (журнал, личные дела обучающихся)».	
13.	Проведение текущего и итогового контроля	Консультация по изучению нормативно-правовой базы учреждения (должностная инструкция, календарный учебный график, учебный план, план работы на текущий учебный год, документы строгой отчетности).	
14.	Диагностический инструментарий и методы диагностики	Практическое занятие: Виды диагностики результатов обученности».	
V. Владение технологией современного занятия			
15.	Дифференцированный подход к обучению	Практическое занятие «Занятие и его организация. Использование современных педагогических технологий».	
16.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности обучающихся	Практическое занятие «Методы активизации познавательной деятельности обучающихся»	
17.	Использование современных образовательных технологий на занятиях	Консультирование по теме «Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе».	
VI. Индивидуальные затруднения			
18.	Организация хорошей дисциплины на занятиях	Рекомендации педагогов. Посещение занятий	
19.	Умение использовать различные формы работы с родителями	Рекомендации педагогов.	

III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОД

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;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План реализации мероприятий программы наставничества на год

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки	Отметка наставника о выполнении
Знакомство с молодым педагогом. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого тренера-преподавателя.	1-й месяц	
Имидж педагога.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	1-й месяц	
Разработка индивидуального плана профессионального становления.	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях МБУ ДО ДТ (семинарах, открытых уроках).	В течение года	

Эмоциональная стрессоустойчивость молодого педагога. Функция общения на занятии.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	2-й месяц	
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства.	Педагог –наставник делится опытом, о методике проведения занятия	3-й месяц	
Копилка интересных занятий	Разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставников.	4,9-й месяц	
Самообразование педагога	Выбор методической темы.	В течение года	
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	5,6-й месяц 7-й месяц	
Проведение итоговой аттестации	Методика проведения итоговой аттестации.	8-й месяц	
Анализ самообразования	Анализ и коррекция работы на ранее выбранной методической темой на год.	10,11-й месяц	
Диагностика достижений молодого тренера-преподавателя	Уровень профессионализма молодого педагога систематизация наработок профессиональной деятельности.	12-й месяц	

