

Муниципальное учреждение Отдела образования
Администрации Тарасовского района
Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение дополнительного образования
«Образовательный технический центр»

СОГЛАСОВАНО
на заседании педагогического
совета
Протокол от «28» 11. 2022 г. № 2-1



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»**

2022 г

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества на уровне дополнительного образования 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.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий 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.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством педагога дополнительного образования. 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 специалистам. 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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога 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, а также умения и навыки на уровне дополнительного образования.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами в МБОУДО «ОТЦ».

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.

Задачи:

- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим учреждения через освоение норм, требований и традиций центра и 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.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 6 месяцев. Начало реализации программы наставничества с 01.12.2022 г., срок окончания 01.06 2023 года.

Формы наставничества

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.

Деятельность Наставника:

1-й этап Адаптационный

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий Наставляемого, а также выявляет его умения и навыки, чтобы выработать технологию наставнической работы.

2-й этап Основной (проектировочный)

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений педагога дополнительного образования, помогает выстроить ему собственную программу совершенствования.

3-й этап Контрольно-оценочный

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности

Наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции.

Наставляемые:

Маликова Юлия Витальевна, Корнеева Мария Владимировна, педагоги дополнительного образования, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности в организации образовательного процесса и взаимодействии с детьми.

Наставник: Методист Евсеева Юлия Александровна.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие педагоги сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

2.2. Механизм управления программой

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 дополнительного образования:

-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 направленности в дополнительном образовании;

-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 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;

-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 по дополнительному образованию, 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;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы дополнительного образования, 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;

- проявлять интерес к мероприятиям и конкурсам на уровне дополнительного образования за пределами учреждения и района.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами дополнительного образования; 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 на уровне внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация МБОУДО «ОТЦ»;
- наставник - участник программы.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1. Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в 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 получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога дополнительного образования в данном коллективе / образовательной организации.

Форма отчетности по программе (Приложение 2).

V. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1.	-Беседа: Традиции центра. Ближайшие и перспективные планы МБОУДО «ОТЦ» (Устав МБОУДО «ОТЦ», Программа развития учреждения).	Декабрь 2022	Наставник
2.	- Собеседование «Нормативно-правовые основы ДО и реализации деятельности наставляемого в условиях обновленных ФГОС».		
3.	Участие в тематических семинарах		
1.	-Занятие: Работа с документацией; Обучение составлению программы (паспорт проекта), Формы промежуточной и итоговой оценки результатов освоения программы.	Январь 2023	Наставник
2.	-Практикум: Структура программы, календарно-тематическое планирование		
1.	Занятие: Проектирование учебных занятий	Февраль 2023	Наставник
2.	- Практикум: Разработка фрагмента учебного занятия		
1.	- Посещение наставляемым занятий других педагогов.	Март 2023	Наставник
2.	- Занятие «Схема анализа занятия по ФГОС»		
3.	- Практикум Проведение занятия с использованием образовательного конструктора https://uchebnik.mos.ru/main «Анализ занятия по ФГОС»		
4.	- Занятие «Схема анализа книги»		
5.	Практикум «Анализ книги»		

1.	-Занятие-практикум: Разработка средств контроля знаний	Апрель 2023	Наставник
2.	-Посещение и взаимопосещение занятий		
1.	-Выступление молодых специалистов на педагогическом совете. Методическая выставка достижений педагога дополнительного образования.	Май 2023	Наставник
2.	-Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. -Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.		

Отчётная форма реализации программы наставничества

№	Виды контрольных мероприятий	Текущий контроль	Рубежный контроль
Модуль I. Методологические основы в обучении		15	5
1	Собеседование «Нормативно-правовые основы ДО и реализации деятельности наставляемого в условиях обновленных ФГОС »	5	
2	Устав образовательной организации ДО	5	
3	Участие в тематических семинарах ДО	5	
4	Кейс		5
Модуль II. Теория и методика обучения в системе ДО		30	15
1	Анализ рабочей программы, БУП	10	
2	Организация работы с книгой, образовательными сайтами	5	
3	Анализ занятия по ФГОС		10
4	Технологическая карта – Паспорт Проекта	5	
5	Разработка фрагмента учебного занятия	10	
6	Собеседование		5
Модуль III. Технологии обучения		20	15
1	Анализ образовательного конструктора	10	
2	Проведение урока с использованием образовательного конструктора https://uchebnik.mos.ru/main		5
3	Разработка средств контроля знаний	10	
4	Тест		5
5.	Собеседование		5
		65	35
Бонусные баллы	10	<p>10 баллов – если рейтинговая оценка текущей работы наставляемого по дисциплине в обучении находится в интервале 54-60%.</p> <p>5 баллов – если рейтинговая оценка текущей работы наставляемого по дисциплине в обучении находится в интервале 48-53%.</p>	
Промежуточная аттестация в форме зачета		Зачет выставляется наставляемому по результатам текущей учебной работы в обучении, если набрано 60-100 баллов.	

Наставник: _____

дата: _____