

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Краснохолмский Дом детского творчества»

Утверждаю
Директор МБОУ ДО «Краснохолмский ДДТ»
М.В. Орлова
Приказ № 98 от 07.09.2023 г.



Программа наставничества

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Ролевая модель: «опытный педагог – молодой специалист»

«лидер педагогического сообщества – педагог,
испытывающий профессиональные затруднения»

«педагог-новатор – консервативный педагог»

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.

Опытным, как и начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, наставника в использовании современных образовательных технологий.

Профессиональная помощь необходима не только начинающим педагогам, но и опытным. 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 МБОУ ДО ДДТ, так как у нас работают опытные педагоги с устоявшимися традиционными методами обучения.

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:

- 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.

Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»

Основной формой наставничества данной программы является «педагог – педагог». Данная форма предлагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

2.Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Ролевая модель: «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы».

Данная форма/ролевая модель предполагает взаимодействие учителя-наставника и наставляемого учителя, испытывающего педагогические дефициты.

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.

При реализации ролевой модели наставничества: **«педагог-новатор - консервативный педагог»** (реверсивное наставничество), предполагающая взаимодействие педагога, склонного к новаторству и нестандартным решениям, с опытным педагогом по овладению современными цифровыми технологиями, при этом происходит выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, профилактика риска ухода опытного педагога из сферы образования, преодоление профессионального выгорания со стороны обоих участников наставнической пары. Реверсивное, или дуальное наставничество является эффективным способом инициирования ситуаций как профессионального, так и личностного развития педагогов разного возраста. Опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д

Ролевая модель «опытный педагог – молодой специалист», данная форма предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

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 наставляемым учителем план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения; - проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления; 7
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью педагога;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе выполнения программы, о достигнутых результатах.

Требования к наставляемому:

- 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

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 организации работы с молодыми специалистами

- беседы и собеседования;
- открытые занятия;
- тематические педсоветы;
- семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение занятий;
- анкетирование тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

План реализации мероприятий программы наставничества

№	Мероприятие	сроки	Деятельность наставника	Форма работы
1	Назначение наставника. Утверждение индивидуальных планов работы наставника и молодого специалиста	В течение года	Подбор/разработка диагностических материалов, методик.	Совещание при директоре
2	Диагностика проблем педагога. Ведение документации педагога ДО.	В течение года	Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Работа наставника и молодого специалиста
3	Индивидуальные консультации	по запросу	Разработка программы индивидуального профессионального	Работа наставника и молодого

			саморазвития педагога	специалиста
4	Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения. Работа с родителями	В течение года	Помощь в построении и организации учебного процесса	Работа наставника и молодого специалиста
5	Посещение наставниками занятий молодых специалистов с целью наблюдения с последующим анализом. Подготовка к участию в конкурсах, оформление заявки и необходимых документов	В течение года	Анализ результатов профессиональной деятельности	Работа наставника и молодого специалиста
6	Посещение молодыми специалистами занятий наставников с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением педагога. Знакомство с новыми педагогическими технологиями.	В течение года	Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности	Работа наставника и молодого специалиста
7	«Методы и приёмы развития познавательной мотивации учащихся». Методика проведения отчётных мероприятий и праздников.	март	Отчёт по теме: «Методы и приёмы развития познавательной мотивации»	Работа наставника и молодого специалиста

8	Освоение современных образовательных технологий	в течение года	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов МБОУ ДО ДДТ. Организация работы по проектированию занятий с использованием конкретных технологий обучения	Работа наставника и молодого специалиста
9	Создание портфолио наставляемого	май	Организация деятельности по изучению вопроса.	Работа наставника и молодого специалиста
10	Итоги реализации программы	май	Подготовка отчета наставника и наставляемых (Отчёт) Анкетирование	Работа наставника и молодого специалиста

3. 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;
- наличие портфолио у каждого наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

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

Для МБОУ ДО ДДТ

- 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. Владение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС ОО.
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. Владение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД обучающихся.
7. Становление педагога как профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

1. 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	
На сколько 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	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	

