

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАКРЫТОЕ
АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОД МЕЖГОРЬЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета
Протокол № 1 от 06.09.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО ЦВР

Н.Х. Горелова
Приказ № 64 от 06.09.2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Срок реализации: 1 год

Автор – составитель:
ЗинуроваЗухраАкромовна,
педагог дополнительного
образования

г. Межгорье
2023 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАКРЫТОЕ
АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОД МЕЖГОРЬЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

ПРИНЯТО
Решением педагогического совета
Протокол № 1 от 06.09.2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦВР
Н.Х. Горелова
Приказ № 97 от 06.10.2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Срок реализации: 1 год

Автор – составитель:
Зинурова Зухра Акрамовна,
педагог дополнительного
образования

г. Межгорье
2023 г.

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.

В современном мире 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Профессиональный стандарт, вступивший в силу с 01 января 2017 года предъявляет новые требования к педагогу, возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога. Необходимо 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, 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 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.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми (вновь принятыми) педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа актуальна для нашего учреждения, так как у нас работает вновь принятый специалист.

Рабочая программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр внешкольной работы в соответствии с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в образовательные организации РБ» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программатесно связана с действующими документами МБУДО ЦВР: локальными актами учреждения, планом воспитательной работы, программой развития МБУДО ЦВР на 2022-2026 гг., планом работы МБУДО ЦВР на 2023-2024 учебный год.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- адаптировать молодого (вновь принятого) специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим Центра через освоение норм, требований и традиций учреждения с целью закрепления их в образовательной организации.
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического)

Срок реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы, реализуемые в МБУДО ЦВР, в основном, рассчитаны на год обучения, а так

же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав педагогов Центра, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого (вновь принятого) 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.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то они могут обратиться в МАУ Центр «Логос» за психологической помощью, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Ваганов П.С. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для вновь прибывшего специалиста:

Зинурова З.А., педагог дополнительного образования высшей категории.

Для реализации поставленных в программе задач наставник относится к следующему типу **наставника**:

- **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 (вновь принятого) специалиста.

Механизм управления программой

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

Основными **принципами** работы 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 (вновь принятым) специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого(вновь принятого) специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу Центра, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого(вновь принятого) специалиста с Центром, с расположением 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 (вновь принятым) специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым (вновь принятым) специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому (вновь принятому) 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 (вновь принятого) специалиста, корректировать его поведение в Центре, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (вновь принятого) специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать заместителям директора по УВР и ИМР о процессе адаптации молодого (вновь принятого) специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого (вновь принятого) специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого (вновь принятого) специалиста.

Требования к молодому(вновь принятому) специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности Центра 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 заместителями директора по УВР и ИМР.

Формы и методы работы с молодым (вновь принятым)специалистом: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые занятия, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещениезанятий; анкетирование, тестирование; участие в различныхочных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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

- администрация организации;
- наставник;

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР Бочарова Л.В.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УВР Бочарова Л.В.

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

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 1), на педсовете (как один из рассматриваемых вопросов), а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 2).

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого (вновь принятого) специалиста 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;
- желание продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- результативность итоговых показателей уровня развития теоретических знаний, практических навыков обучающихся;
- отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- наличие профессиональных достижений молодого (вновь принятого) специалиста: методически разработанные занятия, участие в конкурсах профессионального мастерства.

**План реализации мероприятий программы наставничества
на 2023-2024 учебный год**

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
	<ul style="list-style-type: none"> – закрепление за молодым специалистом наставника – знакомство с нормативными документами, с санитарно-гигиеническими требованиями к условиям обучения учащихся, методическими требованиями к современному занятию, содержанием и методикой учебно-воспитательной работы в детском объединении. – Определение темы по самообразованию. – оказание помощи по оформлению личной страницы в единой образовательной сети Дневник.ру, Навигатор, повышению квалификации и самообразованию через индивидуальные консультации. 	Сентябрь	Директор, зам. директора по УВР и ИМР, наставник
	<ul style="list-style-type: none"> – организация работы наставников: разработка индивидуальных мер по профессиональному становлению педагога; – составление плана работы молодого специалиста. – самообразование педагога дополнительного образования; – выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. 	Сентябрь - октябрь	Зам. директора по УВР и ИМР, наставник
	<ul style="list-style-type: none"> – оказание методической помощи в исполнении функциональных обязанностей; – участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов; – изучение способов проектирования и проведения занятия; – информирование педагога о 	Октябрь - ноябрь	Зам. директора по УВР и ИМР, наставник

	<p>персонифицированном финансировании дополнительного образования для детей в Учреждении</p> <ul style="list-style-type: none"> – оказание методической помощи в организации занятия; – анализ результатов посещения занятия; – подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета 		
	<ul style="list-style-type: none"> – обзор интернет ресурсов (дистанционное повышение квалификации, сетевые сообщества педагогов с возможностью публикации); – обзор международных, всероссийских и региональных научно-практических конференций, семинаров по проблемам образования, где педагоги могут обобщить опыт своей работы; – информирование о методических подходах к оценке результатов учебной деятельности учащихся. – Проведение промежуточной аттестации учащихся 	<p>Ноябрь - декабрь</p>	<p>Зам. директора по УВР и ИМР, наставник</p>
	<ul style="list-style-type: none"> – организация участия педагогов в семинарах и конференциях, посвящённых проблемам выявления, обучения и воспитания одарённых детей. – составление плана-графика участия детей в олимпиадах, конференциях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, слётах, выставках различных уровне – оценка результативности индивидуальной работы с учащимися, имеющими повышенную учебную мотивацию. – анализ работы с одарёнными детьми. – организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной 	<p>Декабрь-январь</p>	<p>Зам. директора по УВР и ИМР, наставник</p>

	деятельности.		
	<ul style="list-style-type: none"> – анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; – посещение молодым специалистом уроков педагога – наставника. – анализ учебно-воспитательной и методической работы молодого специалиста – посещение занятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. 	Февраль	Зам. директора по УВР и ИМР, наставник
	<ul style="list-style-type: none"> – анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). - 	Март	Зам. директора по УВР и ИМР, наставник
	<ul style="list-style-type: none"> – подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. – индивидуальные беседы и консультации с молодым педагогом – публикация статей и методических разработок в научно-практических конференциях, на образовательных порталах и СМИ 	В течение года	Зам. директора по УВР и ИМР, наставник
	<ul style="list-style-type: none"> – представление опыта на заседаниях Педагогического совета, семинарах, выступление с отчетом по теме самообразования; – оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником. – анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества. 	Апрель - май	Зам. директора по УВР и ИМР, наставник, наставляемый

Приложение 1

Отчётная форма по итогам полугодия 2023-2024 учебного года

1. Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
2. Мониторинг результатов обучающихся по итогам 1 полугодия
3. Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися
4. Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах
5. Методические разработки, печатные работы
6. Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

Приложение 2

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.	2023/24	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2023/24	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала педагога, включение его в инновационную деятельность.	2023/24	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2023/24	
5	Работа по теме самообразования "Создание условий для развития технического мышления обучающихся на занятиях в технической мастерской через личностно-ориентированные подходы в обучении."	2023/24	