

муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования Верхнетоемского муниципального округа
«Верхнетоемский центр дополнительного образования»

РАССМОТРЕНО
Педагогическим советом
МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО»
протокол № 1 от «31» августа 2022 года

УТВЕРЖДЕНО
(приказ учреждения по основной деятельности
№ 26 от 08 сентября 2022 года)
Директор
МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО»
О.Н. Ватеева



Программа целевой модели наставничества в МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО»

Срок реализации: 1 год

Автор – разработчик:
Богатова Ирина Борисовна,
*педагог дополнительного образования,
первая квалификационная категория*

с. Верхняя Тойма
2022 год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа целевой модели наставничества в МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО» (далее Программа) разработана на основе Конвенции о правах ребенка, в соответствии требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Концепции развития дополнительного образования, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014г. № 1726-р) и плана мероприятий ее реализации на 2015-2020 гг., № Р-145 от 25.12.2019 г «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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»), Приказа Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 г. №196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеразвивающим программам», Постановления Правительства РФ «Об утверждении Санитарно-эпидемиологических требований устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций. 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, Уставом муниципального бюджетного образовательного учреждения.

Настоящая программа наставничества МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

В данной программе описана практика наставничества. Наставничество- метод передачи опыта, способ nepотребованного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время от профессионализма педагогических кадров зависит формирование личных компетенций у учеников, направленных на совершенствование, саморазвитие. Программа предполагает обучение персонала непосредственно на рабочем месте, опытный сотрудник передает свои навыки молодому специалисту.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми на уровне образовательной организации.

Данная программа актуальна для нашей организации, так как в Учреждении приступили к работе вновь принятые педагоги дополнительного образования.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав организации и списки наставников и наставляемых. В течение одного года, возможно сделать анализ и выводы о проделанной работе наставников с наставляемыми, внести коррективы под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества: «Учитель – учитель».

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку и опытного педагога, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), обладающего лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

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 того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Формы и методы работы:

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

Основные формы и методы организации работы наставников и наставляемых по программе:

1. Форма наставничества «учитель-учитель»: беседы и собеседования, встречи с опытными педагогами, организация воспитательных мероприятий, тематические педсоветы, методические консультации, психологическая помощь, посещение и взаимопосещение занятий, творческие мастерские, мастер-классы наставников, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства, прохождение курсов.

Цель программы:

Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения молодых специалистов МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО».

Задачи

для наставляемого молодого специалиста:

- адаптировать молодых специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим через освоение норм, требований и традиций и с целью закрепления их в Учреждении;

- 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 личного и профессионального уровня наставляемых;
- отслеживать динамику развития профессиональных достижений деятельности каждого наставляемого педагога и качества обучения через ежегодные отчеты;

для наставника:

- оказать помощь в раскрытии личного, творческого и профессионального потенциала наставляемого;
- формировать у наставляемых способности самостоятельного преодоления трудностей в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- реализовать индивидуальную образовательную траекторию программы Наставничества;
- оценить результаты программы и ее эффективность.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- адаптация молодых специалистов и вхождения в полноценный рабочий режим Учреждения;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, образовательных программ, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога.

для наставника:

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

для образовательного учреждения:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов;
- увеличение показателей участия обучающихся в конкурсных, воспитательных мероприятиях и проектной деятельности.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор согласно положению «О наставничестве МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО»

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне Учреждения, муниципалитета и государства; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение конференции наставников на уровне Учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение грамотами «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Учреждения.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Форма наставничества «Учитель - учитель»

Схема реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель»	Педагогический совет
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение мастер - классов, открытых занятий, бесед, консультирования и др.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете

Примерный план работы наставника с молодым педагогом

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	План бесед, консультаций, педагогических советов по устранению выявленных проблем и удовлетворению профессиональных запросов
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного документации	Компетентность МС в заполнении школьной документации
3.	Ознакомление с Профстандартом педагога	Консультирование о возможности индивидуального профессионального саморазвития педагога	План курсовой подготовки, прогнозирование даты аттестации
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с участниками образовательного процесса	Создание личного сайта/группы наставляемого, организация общения	Возможность постоянного взаимодействия и общения
5.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника, педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализ занятий

6.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов Учреждения. Организация работы педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы
8.	Мониторинг профессионального роста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция планов и целей
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания на основе перспектив работы на следующий год	Коррекция планов и целей
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника	