

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Центр детского (юношеского) технического творчества «Сфера»
городского округа город Уфа Республики Башкортостан

РАССМОТРЕНА
на заседании методического совета

№ 2 от « 15 » ноября 2022г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказ № 229 от « 21 » ноября 2022г.

И.о. директора МБОУ ДО ЦД(Ю)ТТ
«Сфера» Городского округа г. Уфа РБ



Р.В. Нигматуллин

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ ДО ЦД(Ю)ТТ «СФЕРА»**

Авторы - составители:
Шабрина Евгения Борисовна,
методист
Хлопкина Эльвира Эдвардовна,
методист,

Уфа, 2022 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНА ЗАПИСКА

1.1 Актуальность программы

Сегодня изменения, происходящие в системе образования можно сказать, что происходят ежедневно. И перед учреждениями дополнительного образования стоят сейчас новые задачи, которые предусмотрены разными нормативными документами. В частности, федеральный проект «Успех каждого ребенка» предусматривает обновление содержания дополнительного образования, повышение качества и вариативности образовательных программ. Все эти преобразования невозможны без совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров.

Огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала. И не менее остро стоит задача привлечения молодых специалистов к работе в образовательных организациях. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. 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, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе динамики роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Молодой специалист (педагог) не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, не владеет техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А значит, молодых специалистов надо учить.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-наставника.

Наставник — опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в определённый период его работы.

Молодой специалист (педагог) — работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога - наставника.

В МБОУ ДО ЦД(Ю)ТТ «Сфера» (далее – Центр «Сфера») молодой специалист это:

- педагог, не имеющий трудового стажа в педагогической деятельности;
- педагог, имеющий трудовой стаж в педагогической деятельности не более 3 лет;
- педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности.

Критерии, которые ставятся перед отбором педагогов – наставников это:

- показатели результативности;
- профессиональные навыки;
- личные мотивы к наставничеству

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

1.2 Взаимосвязь с локальными актами и документами

Рабочая программа наставничества разработана на базе МБОУ ДО ЦД(Ю)ТТ «Сфера» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации национального проекта «Образование», «Успех каждого ребёнка».

1.3 Цель и задачи программы

Рабочая программа направлена на достижение следующей **цели** - создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов в образовательном учреждении, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- 1) ознакомление со спецификой деятельности учреждения дополнительного образования;
- 2) минимизация сроков адаптации в коллективе начинающих педагогов дополнительного образования;
- 3) обеспечение необходимой подготовки педагога для получения высоких результатов его труда;
- 4) обеспечение необходимой осведомленности педагога о предъявляемых к нему требованиях;
- 5) содействие вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.

Основные принципы:

- 1) добровольность и целеустремлённость;
- 2) контактируемость педагога-наставника и молодого специалиста;
- 3) доброжелательность и взаимоуважение;
- 4) направленность плановой деятельности педагога - наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

1.4 Этапы реализации программы

I этап: период адаптации.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать молодого специалиста эмоционально, укрепить веру в себя.

II этап: процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего личного стиля работы.

Содержание работы:

- изучение опыта работы коллег Центра «Сфера» и других учреждений ДО;
- повышение своего профессионального мастерства, - посещение городских мероприятий: методические объединения, конкурсов профессионального мастерства;
- приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведении методических часов, педагогических советов;
- совместное проведение мастер-классов;
- проведение семинаров-практикумов.

III этап: формирование системы работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Поэтому администрации к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

1.5 Ожидаемые результаты

Молодой специалист приобретёт возможность личностного и профессионального роста. Ускорится процесс профессионального становления.

Кроме этого, реализация программы, позволит:

1) повысить % участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства;

2) повысить % результативности участия в конкурсах различного уровня и различной направленности;

3) повысить % педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт;

4) увеличить % положительных отзывов о деятельности специалиста со стороны родителей (законных представителей) и учащихся, администрации и коллег.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «педагог-наставник – 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 молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, 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 предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу, учащимся и их родителям

(законными представителями), увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования);

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и мероприятий;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- оказывать молодому 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 специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

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

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- 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.

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

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

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

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.

Итоговый контроль будет происходить на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

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 / образовательной организации;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год. (Приложение 1)

**План реализации мероприятий программы наставничества
на учебный год**

№	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1	Представление молодых специалистов, заполнение информационной карты. - Беседа: Традиции учреждения. Ближайшие и перспективные планы. - Инструктаж: Нормативно – правовая база, правила внутреннего распорядка. - Требования к оформлению документации. - Закрепление за молодыми специалистами наставников. - Определение темы по самообразованию. - Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, методической литературой, планирование); изучение инструкций: Как вести журнал, личные дела учащихся.	Сентябрь ноябрь	зам. директора по УВР, педагоги-наставники
2	- Организация работы педагогов-наставников. - Составление плана работы молодого специалиста. - Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов	сентябрь	зам. директора по УВР, педагоги-наставники
3	Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся	февраль	зам. директора по УВР, Зав. ИМО,

	к конкурсам, олимпиадам по предмету.		педагоги-наставники
4	- Анализ педагогических ситуаций; - Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; - Посещение молодым специалистом занятий педагога–наставника.	В течение года	зам. директора по УВР, Зав. ИМО, педагоги-наставники
5	Посещение занятий, мероприятий у опытных педагогов.	В течение года	зам. директора по УВР, Зав. ИМО, педагоги-наставники
6	Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»	Декабрь	зам. директора по УВР, Зав. ИМО, педагоги-наставники
7	Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"	ноябрь	зам. директора по УВР, Зав. ИМО, педагоги-наставники
8	Дискуссия: проблемная ситуация на занятии и ваш выход из неё.	январь	зам. директора по УВР, Зав. ИМО, педагоги-наставники
9	- Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). - Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования). - Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.	Декабрь март	зам. директора по УВР, Зав. ИМО, педагоги-наставники
10	Посещение и взаимопосещение занятий.	В течение года	зам. директора по УВР, Зав. ИМО, педагоги-наставники
11	Знакомство с новинками методической литературы	В течение года	Зав. ИМО, педагоги-наставники
12	-Анкетирование: Профессиональные затруднения.	Май	зам. директора по УВР, Зав. ИМО,

	Степень комфортности нахождения в коллективе.		педагоги-наставники
13	Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	Июнь	зам. директора по УВР, Зав. ИМО, педагоги-наставники