

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПЕКТР»

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ ДО ЦДО «Спектр»
А.В. Храмцов



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»
МАОУ ДО ЦДО «СПЕКТР»**

Красноярск, 2024

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа наставничества педагогических работников в образовательной организации МАОУ ДО ЦДО «Спектр» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа).

Программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе МАОУ ДО ЦДО «Спектр» в соответствии со следующими нормативными документами:

Основание разработки программы:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145 «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»;
- Приказ МАОУ ДО ЦДО «Спектр» от 03.10.2022 № 58 «Об организации наставничества»;
- Приказ МАОУ ДО ЦДО «Спектр» от 09.01.2024 № 2 «О реализации системы наставничества»;
- Приказы МАОУ ДО ЦДО «Спектр» «О закреплении наставнических пар» № 24/1 от 24.10.2024 и № 31 от 26.11.2024.

Актуальность

Учреждения дополнительного образования сегодня остро нуждаются в профессионально компетентных, мыслящих педагогах, как психологически, так и технологически готовых к осмысленному включению в инновационные процессы современного образования.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс становления профессиональных компетенций и формирования профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка и адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Программа наставничества формы «педагог-педагог» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения модели наставничества является 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 педагогических работников и молодых специалистов.

Цель и задачи наставничества

Цель наставничества: оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, создание оптимальных условий для их профессионального роста, решение проблем адаптации, повышение их компетентности как специалистов.

Целью наставничества формы «педагог-педагог» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в системе дополнительного образования, его успешное закрепление на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых педагогов;
- создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствование снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность;
- стимулирование повышения теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями;
- способствование планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- отслеживание динамики развития педагога.

Основные направления:

- определение профессиональных затруднений молодых педагогов и проведение мероприятий по устранению данных затруднений;
- повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- развитие профессиональной компетенции;
- изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Реализация программы наставничества

Срок реализации Программы: 1 год.

Участники Программы:

Наставник

Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса педагогических и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, 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.

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- осознание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);

- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

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

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение стабильности педагогического состава в образовательном учреждении.

II. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение занятий (или мероприятий) молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся (соревнования, проектная деятельность, фестивали, конкурсы и др.).
6. Привлечение наставляемого к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности наставляемого.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение занятий или мероприятий, собеседование, тренинги, мастер-классы наставника и др.).

III. НЕОБХОДИМЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКИ

Материально-технические ресурсы: современное оборудование для проведения занятий с использованием ИКТ.

Методические ресурсы: наработанные формы трансляции педагогического опыта.

Принципы наставничества

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

IV. ПЛАН РАБОТЫ

Деятельность наставника:

Первый этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий

молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Второй этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Третий этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Адаптационный этап (диагностический)

Задачи:

- выявление профессиональных затруднений молодого педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по следующим критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения);
- наличие опыта практической работы с детьми;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: опрос; собеседование; анкетирование; наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в детском коллективе.

В зависимости от полученных данных, наставник ставит цели работы, определяет ее содержание, методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Наставляемые, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Наставляемые с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Наставляемые со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с детьми, коллегами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации, семинары-практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педагогических процессов, анализ педагогических ситуаций и т.д.	Дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения, беседы и др.	

Основной этап (проектировочный)

Задача: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами учреждения и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия и т.д.

Контрольно-оценочный этап (аналитический)

Задачи: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

V. УСЛОВИЯ ЗАВЕРШЕНИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

VI. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Примерный отчет наставника

**ФИО наставника о проделанной работе с наставляемым
ФИО наставляемого за 20__ - 20__ учебный год**

ФИО наставника – _____

Должность – _____

Категория – _____

1. Сколько занятий молодого специалиста было посещено, их краткое описание по форме.

1. Дата посещения _____

2. Группа _____

3. ФИО тренера-преподавателя _____

4. Количество учащихся по списку _____

5. Присутствовало на занятии _____

Организация занятия

1. Документация тренера-преподавателя: программа, план-график, конспект занятия _____

2. Готовность инвентаря _____

3. Своевременное начало и конец занятия _____

4. Рациональность распределения между частями занятия _____

5. Эффективность руководства учащимися _____

6. Рациональное использование места, инвентаря, оборудования и наглядных пособий _____

Учебно-воспитательная работа на занятии

1. Используемые методы и приемы обучения, их эффективность _____

2. Эффективность вводной части занятия _____

3. Эффективность основной части занятия _____

- исправление ошибок _____

- закрепление умений _____

- выполнение программы _____

Деятельность тренера-преподавателя на занятии

1. Умение пользоваться словом, показом, педагогическими приемами, культурой речи _____

2. Умение держаться перед учащимися, педагогический такт _____

Выводы, рекомендации

_____ (дата)

_____ (подпись)

2. Какая методическая помощь была оказана молодому специалисту в течение учебного года (перечислить).

3. Какие недостатки были выявлены в работе молодого специалиста (перечислить).

4. Над чем необходимо работать молодому специалисту в дальнейшем в целях ликвидации выявленных недостатков (направления в работе, требующие доработки, коррекции).

5. Прогнозирование работы по усилению проблемных направлений в работе молодого специалиста на новый учебный год.

Примерный отчет наставляемого о проделанной работе

ФИО

Должность -

Педагогический стаж -

Стаж работы (наименование ОО) –

Недельная нагрузка –

За отчетный 20__ – 20__ учебный год мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование

1.1. Курсы повышения квалификации;

1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где);

1.3. Изучение педагогической, научной, методической литературы;

1.4. Взаимопосещение занятий (сколько занятий посетили, у кого)

2. Собственно-педагогическая деятельность:

2.1. Открытые занятия (тема, дата, объединение).

2.2. Выступление на заседаниях МО, Педагогических советах (тема, дата);

2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

3. Работа с детьми:

3.1. Объединения, в которых работал (-а);

3.2. Качество результатов обучения по ДООП (в сравнительном разрезе по полугодиям и за год);

3.3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения);

3.4. Работа с детьми с ООП;

3.5. Работа с родителями, воспитательная работа.

Выводы:

- итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы в работе (выявлены в течение учебного года).

- планирование методической работы на новый учебный год с учетом выявленных проблемных зон (что планируете провести, где участвовать).

Приложение 1.
План работы с наставляемыми МАОУ ДО ЦДО «Спектр»
на 20__ – 20__ уч. Год

Содержание деятельности	Форма реализации	Сроки	Ответственные
Закрепление наставников за наставляемыми	Приказ по учреждению «О закреплении наставнических пар»		Директор
Ознакомление с нормативными правовыми документами, регламентирующими работу учреждения, методического отдела, педагога	Консультация. Административное совещание при заместителе директора		Заместитель директора, наставник
Требования к ведению рабочей документации	Индивидуальное консультирование		Наставник
Планирование реализации содержания ДООП, календарно-тематического плана ДООП	Индивидуальное консультирование		Наставник
Изучение занятия	Организация взаимопосещения занятий «наставник» - «молодой специалист»		Наставник

	Посещение занятий заместителем директора по УВР, методистом, педагогом наставником		Заместитель директора, методист, наставник
Изучение учебной цели и задач занятия, их реализации в содержании занятия	Практикум с посещением занятий		Наставник
Ведение самоанализа занятия по учебным целям и задачам, по содержанию занятий	Практикум с посещением занятий		Наставник
Формы итогового контроля результатов обучения	Практикум с посещением занятий		Заместитель директора, методист, наставник

Приложение 2.

Примерный индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом на 20__ - 20__ учебный год

№	Планируемые мероприятия	Сроки	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого
Организационно-документальная деятельность				
1.	Составление плана работы на 20__ – 20__ учебный год			
2.	Изучение учебной программы, инструктивно-методического письма			
3.	Самостоятельное составление календарно-тематического планирования объединения			
4.	Подготовка отчета педагогической деятельности по итогам полугодия (мониторинг реализации ДООП)			
5.	Подготовка отчета о проделанной работе за учебный год			
Учебная и воспитательная деятельность				
1.	Качество реализации ДООП			
2.	Работа с одаренными детьми (указать достижения)			
Методическая работа				
1.	Посещение занятий наставника, взаимопосещение мероприятий педагогов	В течение учебного года		

2.	Изучение дополнительной литературы по предмету/направлению	В течение учебного года		
3.	Изучение педагогической и методической литературы по современным педагогическим технологиям	В течение учебного года		
4.	Разработка дидактических материалов к занятиям	В течение учебного года		
5.	Проведение открытого занятия	По плану		
6.	Прохождение курсов повышения квалификации	В течение учебного года		
Воспитательная работа				
1.	Изучение состава объединения и индивидуальных особенностей обучающихся	В течение учебного года		
2.	Проведение воспитательных мероприятий в объединении	В течение учебного года		
3.	Проведение родительских собраний	В течение учебного года		