

Управление образования администрации
Ростовского муниципального района
муниципальное образовательное учреждение
дополнительного образования
Центр внешкольной работы

РАССМОТРЕНО
методическим советом
протокол № 3 от 24 марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ ДО ЦВР
_____ С.А. Куликова

Программа наставничества по модели «Педагог-педагог»

Срок реализации – 1 год

Составитель: Мельникова Е.Ю.,
педагог дополнительного образования,
Грачева М.Н.,
куратор - методист

Ростов, 2023 год

Содержание

1.	Пояснительная записка	3
2.	Содержание программы	6
3.	План реализации программы наставничества	9
4.	Оценка результатов программы	11
5.	Мониторинг отслеживания результатов реализации программы	12
	Приложения	

1. Пояснительная записка

На сегодняшний день национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях.

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

Практика наставничества как работа с начинающими или новыми сотрудниками, отражает давнюю традицию и сейчас является наиболее распространенной. Однако в современных динамичных условиях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только новых сотрудников, но в идеале — всех участников образовательного процесса. И в этом инновационный подход к вопросу наставничества.

На сегодняшний день профессиональная помощь начинающим педагогам актуальна и просто необходима. Нужно помочь им адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с различной документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренные, с ОВЗ, дети «группы риска». Поэтому молодой педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать у начинающих педагогов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

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

Данная программа очень актуальна для МОУ ДО ЦВР и призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации, так как у нас работают начинающие педагоги, которые ещё не наработали опыт в своей профессиональной деятельности, не имеют большого стажа своей трудовой деятельности.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели:** разносторонняя поддержка наставляемого, раскрытие его потенциала, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Задачи:

- 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 детей.
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого молодого педагога.
- оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы: 1 год

Применяемая форма наставничества и технологии «педагог-педагог»

«Опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом (начинающим педагогом) необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Для реализации данной

программы была подобрана технология партнёрского, саморегулируемого наставничества.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2. Содержание программы

2.1. Основные участники программы

1. Наставляемый

ФИО: Сазанович Н.С.

Должность: педагог дополнительного образования.

Молодой специалист, имеющий небольшой опыт работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с проблемами в трансляции своего профессионального опыта коллегам, в обобщении опыта работы, применении новых образовательных технологий.

2. Наставник

ФИО: Мельникова Е.Ю.

Должность: педагог дополнительного образования.

Личные достижения: высшая квалификационная категория. Глубокое знание преподаваемой дисциплины.

Высокий уровень коммуникативной культуры.

2.2. Механизм управления программой

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами 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.

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 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, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

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

-проводить необходимое обучение;

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

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-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;

-периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-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, 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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

беседы, собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, открытые уроки, внеурочные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов.

3. План реализации мероприятий программы наставничества

№	Мероприятие	Сроки	Деятельность наставника	Результат работы
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемых	сентябрь	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Аналитическая справка, отражающая проблемы
2	Составление рабочей программы и календарно – тематического планирования	сентябрь	Оформление календарно-тематического планирования, рабочей программы	Разработан и сформирован календарный план, рабочая программа
2	Индивидуальные консультации	по запросу (в течение года)	Проведение индивидуальных консультаций по проблемным темам	Проведены консультации, даны необходимые рекомендации
3	Взаимопосещение занятий с последующим анализом	Октябрь	Помощь в разработке планов-конспектов, проведение практических занятий по темам: «Методика проведения занятия», «Основные требования к современному занятию», «Факторы, которые влияют на качество преподавания»	Разработаны конспекты занятий, даны необходимые рекомендации, Посещение занятий Контроль ведения документации
4	Занятие «Современное занятие и его организация. Использование современных педагогических технологий»	Ноябрь	Практикум: «Совместная разработка внеклассного мероприятия». Оказание помощи в подготовке и проведении занятий	Разработан конспект внеурочного занятия
5.	Беседа по теме «Дифференцированный подход в организации занятия. Формы и методы работы »	Декабрь	Совместно с молодым педагогом проведён анализ различных педагогических ситуаций.	Проведена беседа. Подведение итогов.
6.	Беседа по теме «Инновационные технологии в обучении»	Январь	Оказание помощи в разработке и проведении занятий	Разработано и проведено занятие с использованием инновационных

				форм работы. Разработан конспект занятия
7.	Беседа по теме «Трудная ситуация на занятии и выход из неё»	Февраль	Помощь в проведении индивидуальных консультаций с родителями, помощь в разработке алгоритма беседы	Проведены индивидуальные беседы с родителями обучающихся
8.	Посещения занятий наставляемого	Март- апрель	Анализ проведенного занятия, подведение итогов	Посещение занятий Контроль ведения документации
9.	Организация проверки ЗУН обучающихся	Май	Помощь в оформлении итоговых результатов проведённых диагностик	Собеседование по итогам года. Анализ ситуации.
10.	Подведение итогов работы за год. Составление предварительного плана учебно- методической работы на следующий год	В конце учебного года	Оказание помощи в составлении отчета о работе, предварительного плана на новый учебный год	Отчет о результатах наставнической работы. Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Деятельность наставника

1-й этап – **адаптационный**. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста/ наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – **основной (проектировочный)**. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога/ наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – **контрольно-оценочный**. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога/ наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

4. Оценка результатов программы и ее эффективности

Ожидаемые результаты

для наставляемых педагогов:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодых 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 наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

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

для МОУ ДО ЦВР

- рост профессионального мастерства педагогов;
- трансляция профессионального опыта работы;
- повышение уровня образовательной деятельности в организации.

5. Мониторинг отслеживания результатов программы

Мониторинг отслеживаемых результатов осуществляется путём следующих диагностик:

1. Личная удовлетворенность наставника и наставляемого:

- Анкета наставляемого
- Анкета наставника

Данное анкетирование проводится 2 раза в год и помогает определить степень удовлетворённости наставника и наставляемого на начало года и на конец учебного года.

2. Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества для наставляемого и для наставника с целью выявления степени удовлетворённости содержанием программы наставничества.

3. Диагностика «Оценка наставляемого по заданным параметрам» и «Оценка наставника по заданным параметрам».

Все используемые КИМы представлены в Приложении к программе.

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?

**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 добиваются 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	