

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Меридиан»
городского округа Самара

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ЦДО
«Меридиан» г.о. Самара
Л.И. Кузнецова



**«Программа наставничества»
МБУ ДО «ЦДО «Меридиан» г.о. Самара**

СОГЛАСОВАНА

на педагогическом совете
протокол № 01 от 08.09.2022

г.о. Самара, 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы	3
I Пояснительная записка	6
1.1 Актуальность программы	6
1.2 Цели и задачи	7
1.3 Срок реализации	8
1.4.Формы наставничества и технологии	8
1.5 Планируемые результаты	8
II Содержание программы	10
2.1 Участники программы	10
2.2 Механизм управления программой	10
III Мониторинг программы	14
3.1 Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы	14
3.2 Мониторинг и оценка влияния программы	15
3.3 Результаты программы	16
IV Механизмы мотивации и поощрения наставников	17
V Литература	19

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества МБУ ДО «ЦДО «Меридиан» г.о.Самара
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Меридиан» городского округа Самара
Адрес организации исполнителя	443026 г.о.Самара, ул.Красногвардейская, 8
Телефон	8 846 9500087
Ф.И.О. составителя	Моженкова Екатерина Владимировна
Должность	Методист
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в учреждении дополнительного образования
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> • Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации; • Создать условия для профессионального становления и самореализации педагога; • Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс; • Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; • Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

Краткое содержание программы	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог.</p> <p>Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ЦДО «Меридиан». Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.</p>
Актуальность программы	<p>В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.</p>
Новизна программы	<p>Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.</p>
Планируемые результаты программы	<p>Адаптация молодых педагогов в ЦДО «Меридиан» Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;</p>

	<p>Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;</p> <p>Совершенствование приемов, методов работы;</p> <p>Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;</p> <p>Активизация деятельности молодых педагогов в части создания и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства и т.д.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

I Пояснительная записка

1.1 Актуальность программы.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а обучающиеся и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого

педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

В данной программе описана практика наставничества МБУ ДО «ЦДО «Меридиан». Программа наставничества разработана 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, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися 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»».

1.2.Цели и задачи

Цель наставничества - создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

Задачи наставничества:

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога;
3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

Основные принципы Программы

- Добровольность и целеустремленность работы;
- Контактируемость педагога - наставника и молодого педагога;

- Доброжелательность и взаимное уважение;
- Согласованность содержания работы педагога - наставника по профессиональному становлению молодого педагога содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы;
- Направленность плановой деятельности педагога - наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

1.3.Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

1.4.Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «наставник – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого 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.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, реверсивное, виртуальное.

1.5. Планируемые результаты

- Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
- Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
- Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
- Совершенствование приемов, методов работы.

- Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
- Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

II СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

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 период прохождения им испытательного срока.

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

В МБУ ДО «ЦДО «Меридиан» г. о. Самара это:

- Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении;
- Педагоги, имеющие трудовой стаж менее 3 лет;
- Педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Критерии отбора педагогов - наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций педагога - наставника, включающих:

- квалификационные требования;
- показатели результативности;
- профессиональные навыки;
- профессионально важные качества личности;
- личные мотивы к наставничеству

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – 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 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 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 школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, 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, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных 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, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы,

семинары; методические консультации; взаимное посещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

III. Мониторинг программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества 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.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. Мониторинг влияния программы наставничества на всех ее участников. Оценка мотивационно - личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

3.1 Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы "наставник -наставляемый".

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива.

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;

- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

3.2 Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно - личностный профессиональный рост участников программы наставничества; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее

рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

- Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

Задачи мониторинга:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных, а так же оценка и динамика:

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности в образовательный процесс Центра;

- качества адаптации молодого специалиста в Центре, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в учреждении.

3.3 Результаты программы

Результатом успешной реализации программы наставничества может быть признано:

улучшение образовательных результатов у наставляемого, и у наставника;

повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

степень включенности наставляемого в инновационную деятельность Центра; качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

IV. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К мотивационным формам поощрения наставников относятся: поддержка системы наставничества на уровне Центра; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия.

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений: объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.

Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

V ЛИТЕРАТУРА

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
2. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.
3. Масалимова А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебно-методическое пособие. – Казань: «Изд-во КФУ», 2015. – 123 с.
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016
5. Сташенко А.Г., Чеглакова Л.М. Наставничество: мода становится трендом [Электронный ресурс] // Корпоративные университеты. - 2008. - № 15. - С. 37-49.
6. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. - 2012. - № 7. - С.6-8.