

УПРАВЛЕНИЕ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ СПОРТУ И МОЛОДЁЖНОЙ
ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КОМСОМОЛЬСКА-НА-АМУРЕ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ «ЮНОСТЬ»

РАССМОТРЕНО
на заседании
методического объединения
Протокол №_____
от «_____» 2021г.

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МОУ ДО «ЦВР» Юность»
Протокол №_____
от «_____» 2021г

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ ДО
«ЦВР» «Юность»
А.Л.Магзумова
Приказ № 85/1
от «10» 2021г



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
(педагог – педагог)**

на 2021/2022 учебный год

Автор - составитель:

Гунькина Нина Алексеевна
методист

Структура программы

I. Комплекс основных характеристик

1.1. Пояснительная записка.....	3
1.2. Цель и задачи Программы.....	4

II. Содержание программы

2.1 Основные участники программы и их функции	5
2.2. Механизм управления программой.....	5
2.3. Ожидаемые результаты правильной организации работы наставников.....	8

III. Оценка результатов программы и её эффективности.

3.1 Организация контроля и оценки.....	8
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества..	9

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на год.....10

V. Заключение.....11

VI. Литература.....12

1.1. Пояснительная записка

Рабочая программа наставничества (далее - Программа) 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, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование».

Постановление губернатора Хабаровского края от 05 февраля 2020 года N 5 Об утверждении Положения о наставничестве в органах исполнительной власти Хабаровского края, структурных подразделениях аппарата Губернатора и Правительства Хабаровского края (с изменениями на 29 мая 2020 года)

Наставничество - это форма обучения на рабочем месте, упор в которой делается на практические навыки. Наставничество направлено на развитие прикладных профессиональных компетенций человека.

В системе образования процесс наставничества выражается в передаче более опытным и квалифицированным педагогом своему подопечному (молодому специалисту) знаний и навыков, которые необходимы тому для эффективного выполнения профессиональных обязанностей. Обучение молодого педагога на рабочем месте заслуживает особого внимания, поскольку представляет собой один из наиболее эффективных сегодня методов повышения квалификации, проверенных временем и отработанных многими поколениями.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере дополнительного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый администратор, завучи и методист осознают тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в дополнительном образовании необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в дополнительном образовании, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик. Идея разработки программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В Программе используются следующие понятия:

- наставничество – форма профессионального становления молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качеств персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;
- наставник – высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми

специалистами по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре, способствующий скорейшему профессиональному развитию молодых специалистов;

- молодой специалист – выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, или работник, имеющий трудовой стаж по должности не более 3 лет.

Актуальность

Создание программы наставничества МОУ ДО ЦВР «Юность» продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Все формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Представленные выше форма наставничества может стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых:

- для качественной реализации кадровой политики;
- организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения (в противовес модели передачи конкретных шаблонов);
- развития человеческого капитала и потенциала молодежи Российской Федерации.

Организация работы в рамках всех форм наставничества не потребует большого вливания ресурсов и финансирования, так программа предполагает использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) регионов, за исключением привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Планируемые результаты реализации программы закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

Система взаимодействия наставнических форм позволит создать в России широкое педагогическо-профессиональное движение, включающее в единое сообщество представителей разных социальных групп, институтов и поколений, чьи усилия будут направлены на развитие образовательной и экономической систем России в целом и будущего поколения – детей и молодежи – в частности.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель: повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи:

1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.

3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.

4. Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план Центра составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав специалистов, опытные наставники могут уйти на заслуженный отпуск, молодые и новые педагоги поменять место работы.

Начало реализации программы наставничества 05.10.2021 года.

II. Содержание Программы

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставники для молодых специалистов:

Куратор программы - заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие педагоги сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста.

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 по направлению** – опытный педагог того же направления образовательной деятельности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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 формы 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 Центра, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- 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, корректировать его поведение в школе, 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 методического объединения 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 Центра 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 и руководителем методического объединения.

Применяемые формы наставничества и технологии

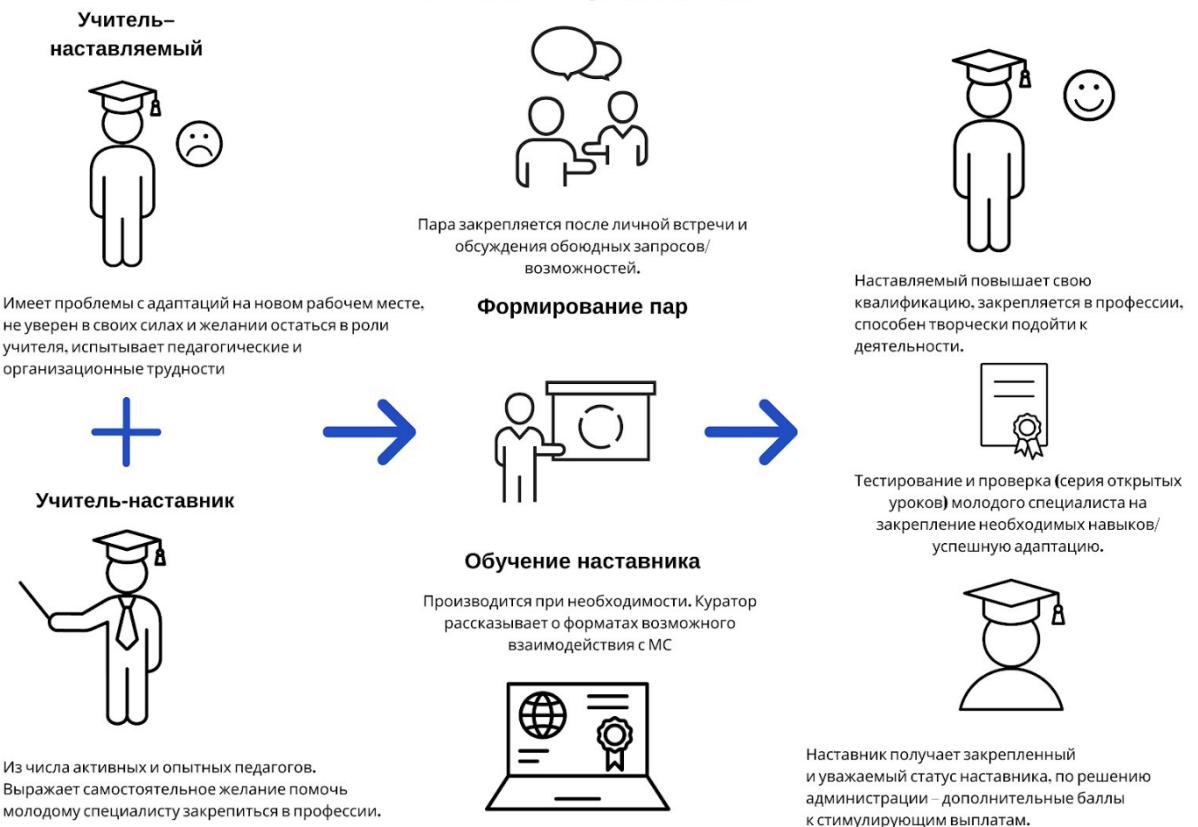
Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2021 – 2022 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с наставниками, с учётом времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуации в регионе и стране.

Форма «Учитель – учитель»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар Наставник-наставляемый	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.	Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.	Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.	Закрепленный иуважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.	Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.

Учитель – учителю



2.3. Ожидаемые результаты правильной организации работы наставников:

-это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии

-высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу, культурную жизнь ЦВР «Юность», усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации;

-повышение уровня удовлетворенности собственной работой;

-рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;

-качественный рост достижений, обучающихся у подшефных молодых педагогов;

-отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

-рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

III. Оценка результатов программы и ее эффективности.

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего и итогового контроля

Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам соответственно наставляемыми и наставниками отчёта, на заседании Методического совета, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании Методического совета на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год.

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.Наличие педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	Климова Н.В. Редькина Н.В. Королева Н.В. Павлова Л.Я. Кириллова Ю.С.	
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.Количество педагогов прошедших обучение по наставничеству	3	
3.Количество наставников из числа педагогов	4	
4.Количество наставников – сотрудников – участников социальных проектов	4	
Результативность взаимодействия наставнических пар		
5.Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	4	
6.Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	4	
7.Количество педагогических работников, принявших участие в научно – практических мероприятиях в других организациях	5	
8.Количество проведённых образовательной организацией научно – практических мероприятий	4	

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на год.

План реализации мероприятий программы наставничества на 2021/22 учебный год

Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
Педагогический совет: -Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. Беседа: -Традиции Центра. Ближайшие и перспективные планы Центра; -Инструктаж: Нормативно – правовая база Центра (программы, методические записи, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка Центра.	Август - сентябрь	Директор Центра, зам. Директора по УВР, руководители МО, наставники
Методический совет: -Требования к оформлению документации; -Закрепление за молодыми специалистами наставников; -Определение темы по самообразованию. Практические занятия: -Планирование и организация работы по объединению (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, КТП); -Изучение инструкций: как вести журнал; -Организация работы наставников; -Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя»; -Составление плана работы молодого специалиста; -Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года; Анализ учебно – воспитательной и методической работы молодых специалистов; Самообразование молодого специалиста.	Сентябрь - октябрь	Методист, руководитель МО, наставники
Наставничество: -Требования к анализу урока и деятельности педагога на занятиях. Типы, виды и формы урока; -Работа с документацией; обучение составлению периодической отчётности; -Изучение положения о текущем и итоговом контроле; -Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам.	Ноябрь	Наставники, методист
-Посещение молодым специалистом наставников; -Раскрыть основные проблемы молодого специалиста (беседы). -Семинар «Роль наставничества в образовательном учреждении»	Декабрь	Наставники, методист
-Требования к проверке, учету и оценке обучающихся; -Обмен мнениями по текущим вопросам.	Январь	Наставники, методист
-Аттестация и сертификация в дополнительном	Февраль	Наставники,

образовательном учреждении		методист
-Семинар: «Современные педагогические технологии, направленные на качество в образовательном процессе в объединениях»; - Анализ различных стилей педагогического общения	Март	Наставники, методист
-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и выход из нее; -Анализ методической работы молодых специалистов; -Транслирование опыта (выступление на разных уровнях).	Апрель	Наставники, методист
-Итоговая методическая конференция «Самореализация личности педагога в условиях персонифицированного дополнительного образования»; -Степень комфортности нахождения в коллективе; -Самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	Май	Наставники, методист

V. Заключение.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере дополнительного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Прогрессивный педагогический опыт показывает, что помочь опытных наставников делают процесс становления професионализма начинающих педагогов более успешным. В решении проблемы адаптации существенная роль должна принадлежать системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Возврат к наставничеству на современном этапе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управлеченческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Наставник может быстро реагировать на допущенные его подопечным ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы.

Практика показывает, что закрепление в образовательной организации молодых педагогов решает проблему кадрового обеспечения, ускоряет процесс внедрения современных педагогических технологий, повышает качество образовательной деятельности и статус образовательной организации.

VI. 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. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007.
4. Масалимова А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебно-методическое пособие. – Казань: «Изд-во КФУ», 2015. – 123 с.
5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнейдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016
6. Секрет Н.И. Наставничество: тенденция к возрождению [Текст] // Совет директоров Сибири. - 2011. - № 12 (75). 18. Синягина Н.Ю., Вульфов Б.З., Селезнева Е.В. Интересы и потребности современных детей и подростков. - СПБ.: КАРО, 2007. – 138 с.
7. Сташенко А.Г., Чеглакова Л.М. Наставничество: мода становится трендом [Электронный ресурс] // Корпоративные университеты. - 2008. - № 15. - С. 37-49.
8. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. - 2012. - № 7. - С. 6-8.