Методическая тема

 ***Наставничество, как методическое сопровождение профессионального становления молодого педагога, как фактор совершенствования воспитательной среды в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей и молодежи «Центр внешкольной работы «Юность» (МОУ ДО «ЦВР «Юность»)***

 Алгоритм действий для внедрения технологии наставничества МОУ ДО «ЦВР «Юность»

**СОСТАВЛЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ОПЫТНЫМИ ПЕДАГОГАМИ – НАСТАВНИКАМИ И МЕТОДИСТАМИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Необходимость составления программ наставниками - педагогами, методистами учреждений дополнительного образования основывается на актуальной значимости уровня профессиональной подготовки, профессионального развития современных педагогов. На сегодняшний день непрерывный процесс наставничества является результатом и следствием социального запроса в направлении повышения уровня качества образовательных услуг, что, несомненно, находит свое отражение в национальном проекте «Образование».

В соответствии с письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 года № МР – 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» наставничество определено как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

В системе дополнительного образования актуальным является вопрос о всесторонней и многоуровневой поддержке молодых специалистов и вновь прибывших педагогов. Прежде всего им необходима помощь в прохождении процесса адаптации к новым условиям работы в целом, в освоении функциональных обязанностей, в овладении педагогическим мастерством, в ознакомлении с необходимой для работы нормативно-правовой базой, в частности. В этом контексте важным является умение наставника формировать ситуацию успеха для молодых и вновь прибывших специалистов, способствовать развитию значимых для успешной профессиональной деятельности «мягких» компетенций, способствовать профессиональному развитию и своевременно выявлять специфику динамики профессионализма педагогов и пр.

В ходе построения качественной программы работы наставника с молодыми и вновь прибывшими специалистами необходимо определиться с формой наставничества. Так в письме Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 года № МР – 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» обозначены основные варианты моделей наставничества формы «учитель-учитель»:

- взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

-  взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества "учитель - учитель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Для построения качественной и целесообразной программы наставничества необходимо составить перспективный план работы наставника на ближайший год. Перспективный план является практически руководством к действию для наставника, поэтому должен быть составлен максимально подробно, с описанием цели, задач, актуальности и пр. компонентов, определяющих фундамент построения системы поддержки педагогов. Перспективный план работы наставника в течение года может быть изменен, дополнен в соответствии с актуальными запросами самого молодого специалиста, а также в соответствии с результатами проведения своеобразного профессионального мониторинга, перманентно проводимого наставником, носящего диагностический характер как уровня развития профессиональных жестких компетенций, так и уровня развития мягких компетенций.

**Возможная структура программы работы наставника с молодыми и вновь прибывшими специалистами:**

1.     Титульный лист (указывается полное название учреждения дополнительного образования без сокращений, название программы наставничества, ФИО педагога-наставника, ФИО педагога – наставляемого, город, год составления программы).

2.     Пояснительная записка, которая включает в себя: актуальность разработки программы наставничества; описание целевой аудитории программы; цели и задачи программы; взаимосвязь программы с общим курсом развития учреждения дополнительного образования; сроки реализации программы; описание формы наставничества в соответствии с письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 года № МР – 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»; ожидаемые результаты реализации программы.

3.     Содержание программы наставничества, заключающееся в описании функций основных участников программы, а также форм и методов работы наставника в рамках данной программы.

4.     Описание критериев оценивания эффективности реализации программы. Результаты оценивания качества работы наставника по данной программе в течение указанного в ней временного периода. Оценивание результатов может быть организовано по следующим критериям: уровень профессиональных знаний и уровень развития жестких и мягких компетенций; уровень удовлетворенности работой молодого или вновь прибывшего специалиста; практические результаты деятельности наставляемых; изменение поведения и его взаимосвязь с уровнем адаптации молодого или вновь прибывшего специалиста.

Примерная форма описания плана работы наставника с молодыми и вновь прибывшими специалистами

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия и описание видов деятельности наставника по их организации и проведению | Сроки проведения мероприятия | Категория участников | Ответственные за реализацию | Ожидаемый результат |
| 1. |   |   |   |   |   |
| 2. |   |   |   |   |   |
| 3. |   |   |   |   |   |

Запланированные перед началом учебного или календарного года мероприятия для проведения целенаправленной работы с молодыми специалистами вполне могут быть заменены другими в связи с тем, что актуальные запросы, касающиеся работы

В разделе «мероприятия и описание видов деятельности наставника по их организации и проведению» можно, например, указать:

- консультации (групповые и индивидуальные);

- инструктивные совещания;

- анализ посещения занятий молодых специалистов (или анализ взаимного посещения занятий молодыми и вновь прибывшими специалистами);

- деловые игры;

- заседания в рамках проведения Школы молодого специалиста;

- анализ документов молодого специалиста (программы, КТП, журналы, планы-конспекты, УМК).

Программы наставничества необходимо рассматривать на заседаниях методического совета (соответствующий протокол должен быть в наличии).