Приложение №1

 к приказу МБУ ДО ЦТ «Аист»

 от 31.05.2022 № 06.1-04/86

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Муниципального бюджетного учреждение дополнительного образования

Туруханский районный центр творчества «Аист»

с. Туруханск

2023 год

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**1.1 Актуальность разработки программы наставничества**

Сегодня перед учреждениями дополнительного образования стоят новые задачи, которые предусмотрены разными нормативными документами. В частности, федеральный проект «Успех каждого ребенка» предусматривает обновление содержания дополнительного образования, повышение качества и вариативности образовательных программ. Все эти преобразования невозможны без совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров. И сегодня огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала, а особенно остро стоит задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Молодой педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в образовательных учреждениях. Молодые педагоги не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А значит, молодых педагогов надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации учреждения, так и со стороны самих учащихся и их родителей.

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 ЦТ «Аист» это: педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении; педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет; педагоги, не имеющие квалификационной категории; 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.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

**1.2 . Взаимосвязь с другими документами организации**

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 среднего профессионального образования, 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».

**1.3 . Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели:** создание условий для формирования эффективной системы поддержки,самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновьприбывших специалистов в образовательном учреждении, способствующихснижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональнуюдеятельность молодого педагога.

**Задачи:**

- обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;

- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

- планирование карьеры молодых педагогов;

- приобщать молодых педагогов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций Учреждения.

**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.

**1.4 . Срок реализации программы**

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

На первом этапе сопровождения определяются возможности педагога, выявляются его личностные качества, мотивация педагога на саморазвитие.

Оказывается адресная помощь педагогу, формируются аналитические умения: анализ занятий, самоанализ. Выявляется рост потенциальных возможностей педагога.

На втором этапе сопровождения педагог выбирает методическое направление деятельности. Ведется активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением.

На третьем этапе (диагностическом) определяется результативность сопровождения по развитию компетентности педагога.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит

 несколько этапов:

**І этап** - период адаптации**:** самый сложный период как для новичка, так

и для помогающих ему адаптироваться коллег;

*Задача:* предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

**ІІ этап** –процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

*Содержание работы:*

изучение опыта работы коллег своего учреждения.

повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых мероприятий: методические мастерские, конкурсы профессионального мастерства.

привлечение к показу занятий на уровне учреждения.

приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведении методических часов, педагогических советов. иных мероприятий.

диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер- классы, тренинги, воспитательные мероприятия.

**ІІІ этап** – складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

**IV этап -** происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

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

**II.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**2.1 Основные участники программы и их функции**

Исходя из практики работы по наставничеству, молодым или прибывшим педагогам определяются педагоги - наставники, которые близки им по направленности, перенимается у них опыт, от которых начинается старт 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-профессионал*– опытный педагог той же направленности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания данного профиля.

**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 принципамиработы 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, наклонности, 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

куратором.

**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;

посещение и взаимопосещение занятий;

анкетирование, тестирование;

 участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов.

**III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**3.1. Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и все программы в целом будет администрация учреждения.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

*Текущий контроль* будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта.

*Итоговый контроль* будет происходить на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1 План работы наставника с молодым педагогом**

*Направление: педагог – педагог дополнительного образования*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тема | Рассматриваемые вопросы | Сроки |
| Знакомство с молодым педагогом. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.Имидж педагога | Диагностика умений и навыков молодого специалиста.Изучение «Закона об образовании», документовМинистерства образования, локальных актов, УставаМБУ ДО ЦТ «Аист», заполнение журнала, планирование учебных занятий.Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д. | Сентябрь2022 г. |
| Разработка учебно- методического комплекса. Проверка работы молодого педагога с целью оказания помощи. | Разработка учебно-методического комплекса:- долполнительная общеразвивающая общеобразвательная программа, -календарно-тематический план-методические рекомендации по практическим работам- оценочные материалыПосещение занятий молодого педагога. Практикум по разработке технологической карты занятия. | Сентябрь – ноябрь2022 г.Ежемесячно |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Секреты мастерства«Как подготовить современный урок» | Круглый стол «Как провести эффективно занятие».Педагог-наставник делится опытом. | Январь 2023 г. Ежемесячно |
| Копилка интересных занятий | Разработка или описание интересных занятий силами молодого преподавателя | Постоянно |
| Самообразование начинающего педагога | Выбор методической темы. Предлагаются примерные темы по самообразованию, проводятся консультации и даются рекомендации как спланировать работу над методической темой на год. | Постоянно |
| Подготовка молодого педагога кучастию вметодических семинарах Учреждения  | Изучение памятки по подготовке доклада, рекомендаций как подготовить презентацию. | Всоответствии с планом ЦТ «Аист» |
| Аттестация педагога | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников, формирование портфолио. | Май, Сентябрь 2023 |
| Анализ деятельности | Проведение диагностики. Корректировка плана совместной работы | Октябрь 2023 |

**ПРИЛОЖЕНИЕ №2 План работы наставника с молодым педагогом**

*Направление: педагог – педагог – организатор.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направления работы** | **Тематика мероприятий** | **Формы работы** |
| 1.**Разработка индивидуальной программы работы педагога-организатора по самообразованию** | «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения» | Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы **(сентябрь);**Знакомство с опытом работы по самообразованию других педагогов **(октябрь)** |
| Составление плана работы по самообразованию | Практическое занятие **(ноябрь)** |
| 2.**Взаимопосещение мероприятий.** | «Основные требования организации культурно-массовых мероприятий» | Посещение мероприятий наставника, посещение молодого педагога **(в течение учебного года)** |
| «Факторы, влияющие на качество организации мероприятия» |
| «Художественный и технологический сценарий» |
| «Слагаемые успешной организаторской деятельности» |
| Самоанализ |
| «Типы и формы досуговой деятельности в учреждении дополнительного образования» |
| «Формы взаимодействия: педагоги дополнительного образования, организатор, обучающиеся» |
| 3. **Планирование, практическая деятельность** | Составление плана мероприятий МБУ ДО ЦТ «Аист» на 2023-2024 учебный год | Знакомство с планом работы предыдущего учебного года **(сентябрь-октябрь)** |
| Знакомство с ребятами и педагогами объединений МБУ ДО ЦТ «Аист»  | Игры на знакомство по объединениям**(ноябрь)** |
| Составления плана взаимодействия культурными и социальными учреждениями с. Туруханск | Организация посещений библиотеки, Молодежного центра, ДК, ДЮСШ «Юность»(**в течение учебного года)** |
| 4. **Анализ деятельности** | Анализ воспитательной деятельности | Отчёт о проделанной работе. Выступление молодого педагога на итоговом педсовете. **(май)** |
| Планирование культурно-массовых мероприятий с учётом приобретённого опыта | Утверждение плана воспитательной деятельности**(июнь-сентябрь)** |