Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы «Факел»

Принята на заседании
педагогического совета
МАУ ДО «ЦВР «Факел»
от «11» 01 2022 г.
Протокол № 1

Утверждаю:
Директор МАУ ДО «ЦВР «Факел»
_____Фоминых Л.В.
«11» 01 2022 г
Приказ № 9/1 от 11.01.2022

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»**
**МАУ ДО ЦВР «ФАКЕЛ»**

**Срок реализации – 2 года**

Баранчинский, 2022 год



1

**Оглавление**

Пояснительная записка ..... 5
Актуальность разработки программы наставничества ..... 5
Нормативно-правовая база ..... 5
Цель и задачи программы наставничества ..... 6
Основные участники программы и их функции ..... 7
Механизм управления программой ..... 7
Оценка результатов программы и ее эффективности ..... 13

## Паспорт Программы наставничества

| | |
|---|---|
| Название | Программа наставничества «Педагог-педагог» МАУ ДО ЦВР «Факел» |
| Решение об утверждении Программы наставничества | Приказ «Об утверждении Программы наставничества |
| Авторский коллектив | Волегова Татьяна Сергеевна |
| Нормативно-правовая база | Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р.<br>Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);<br>Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).<br>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.<br>Национальный проект «Образование», утвержденного на президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).<br>Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». |
| Цель | максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также |

| | |
|---|---|
| | создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, педагогов с устоявшимся мышлением. |
| Задачи | 1. Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.<br>2. Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.<br>3. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.<br>4. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения в детских объединениях.<br>5. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа. |
| Ожидаемые результаты | • рост профессионального мастерства педагогов;<br>• повышение уровня образовательной деятельности в организации;<br>• трансляция профессионального опыта работы;<br>• улучшение взаимоотношений между сотрудниками |
| Основные исполнители | • Администрация,<br>• педагоги-наставники,<br>• молодые специалисты, |

## Пояснительная записка

## Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества 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. Современному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Опытным, как и начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя, педагога, наставника, использовании современных образовательных технологий.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и консервативным педагогам МАУ ДО ЦВР «Факел». Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в нашем учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления вновь прибывшим педагогам, сформировать у опытных педагогов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и педагогами, испытывающим затруднения на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для МАУ ДО ЦВР «Факел», так как у нас работают и вновь принятые педагоги-совместители и педагоги с синдромом «профессионального выгорания», педагоги-консерваторы с устоявшимися традиционными методами обучения.

## Нормативно-правовая база

1. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р.
2. Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
3. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).

4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.
5. Национальный проект «Образование», утвержденного на президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).
6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

## Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, педагогов с устоявшимся мышлением.

**Задачи:**

- Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.
- Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.
- 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 в детских объединениях.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.

**Срок реализации программы: 2 года**

январь 2022 - сентябрь 2023 года

Применяемая форма наставничества «педагог- педагог»

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2021 – 2022, 2022-2023 учебные годы, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов МАУ ДО ЦВР «Факел». Мы выбрали партнёрское, саморегулируемое наставничество педагогического совершенствования.

## Основные участники программы и их функции

**Наставник** - лидер педагогического сообщества – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемых педагогов.

**Наставляемый педагог** – педагог, испытывающий проблемы с опытом работы, с проблемами в трансляции своего профессионального опыта коллегам, в обобщении опыта работы, применении новых образовательных технологий; специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог– педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

– **Взаимодействие «новичок – профессионал»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– **Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно оказание помощи более молодого педагога опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

– **Взаимодействие «лидер педсообщества- педагог, испытывающий профессиональные проблемы»»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку (составление рабочих программ, тематических планов и др. программно-методического сопровождения).

## Механизм управления программой

**Принципы наставничества:**

• добровольность; • гуманность; • соблюдение прав наставляемого; •соблюдение прав наставника; • конфиденциальность; • ответственность; •искреннее желание помочь в преодолении трудностей; • взаимопонимание; • способность видеть личность.

**Основные принципы наставника**: принятие, умение слушать, умение слышать, умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость, надежность, последовательность.

Процесс подготовки наставников делится на два этапа – первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

**Первичное обучение** дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность.

Такое обучение дает веру в себя как в наставника, уверенность перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на качество наставнических взаимоотношений и на общую продолжительность работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий.

**Обучение в процессе деятельности** проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

## Формы работы наставника и наставляемого (-ых)

| № | Форма | Описание |
|---|---|---|
| 1 | Прямое | Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке |
| 2 | Опосредованное | Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму |
| 3 | Индивидуальное | Закрепление за наставником одного наставляемого |
| 4 | Групповое | Наставничество распространяется на группу наставляемых |
| 5 | Открытое | Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого (стажера) |
| 6 | Скрытое | Наставник незаметно воздействует на наставляемого |
| 7 | Коллективно-индивидуальное | Наставничество над наставляемым осуществляет группа, коллектив |

**Методы:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др). Взаимодействие наставника и наставляемых ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед, семинаров, бесед.

## Этапы процесса наставнического взаимодействия

1. **Проведение организационной встречи** с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным

молодым специалистом.

2. **Формирование стратегии**, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником в процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)

3. **Самоанализ и совместный анализ компетенций** наставника и наставляемого. Составление программы адаптации.

4. **Реализация программы**, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков учителя.

5. **Оценка промежуточных итогов**: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация и другое.

6. **Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого**.

7. **Награждение и поощрение наставников баллами** за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

## Технология управления наставнической деятельностью

Под технологией управления мы понимаем всю совокупность управленческих средств, сознательно применяемых для достижения цели.

- Проектирование. Профессиональные кадры не появляются внезапно; необходимо планировать работу по « их выращиванию».
- Диагностика. Под диагностикой мы понимаем определение, изучение и оценку параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
  - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
  - участие педагогов в инновационной деятельности;
  - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
  - диссеминация педагогического опыта.
- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе Учреждения, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, система оценки качества образования.

Краткая логика (структура) любой деятельности: цель – средства –

результат. Так, цель реализуется через средства, то есть через содержание, методы, формы и др. Но цель в этой цепочке нельзя придумывать. Она должна вытекать из анализа работы. Анализ может быть осуществлен на основе изучения затруднений педагогов или на основе других источников.

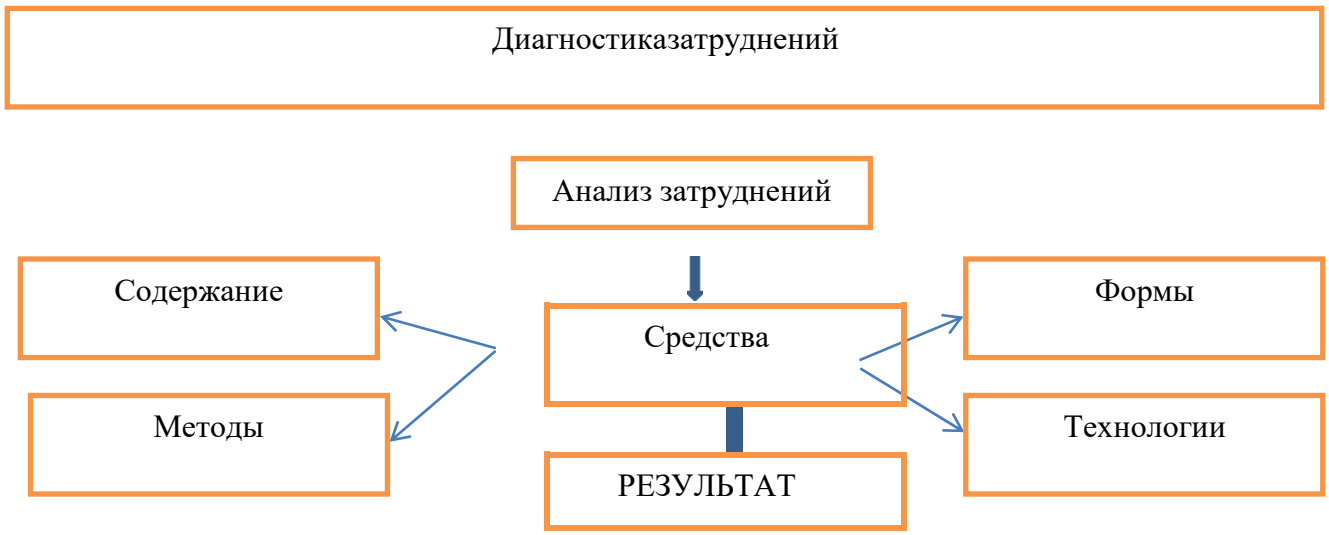


*Схема 1. Система управления профессиональным ростом педагога*

Управленческие решения принимаются на основе SWOT-анализа. SWOT-анализ - это метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории: Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые стороны), Opportunities (возможности), Threats (угрозы). SWOT-анализ ежегодно составляется куратором наставнической деятельности по форме:

| | |
|---|---|
| Сильные стороны | Возможности |
| Слабые стороны | Угрозы |
| Компенсирующие мероприятия для слабых сторон | Компенсирующие мероприятия дляосновных угроз |

Полученные в результате SWOT-анализа данные позволят устранить недостатки в работе педагогов-наставников и наставляемых, создать условия для совершенствования методической работы в целом и наставнической работы – в частности.

SWOT-анализ позволит ответить на вопросы:

- «Что делать?»
- «Что развивать?»
- «С чем бороться?»
- «Что исключить?»

**План реализации мероприятий программы наставничества**

| Этап | Сроки реализации | Задачи | Содержание этапа |
|---|---|---|---|
| Подготовительный | февраль – сентябрь 2021 г. | Создать организационно-содержательные условиядля осуществления наставнической деятельности | - Проведение педагогического совета;<br>- создание пакета локальных актов по реализации модели наставничества;<br>- определение наставнических пар (групп);<br>- создание страницы на официальном сайте. |
| Организационный | 1-ый год работы* | -выявление сильных и слабых сторон деятельности молодогоспециалиста;<br>-разработка основных направлений работы с молодым специалистом. | - Проведение опроса «Критерии оценивания профессиональной педагогической деятельности»<br>- Сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с наставляемыми;<br>-Проведение установочных педсоветов для наставников и наставляемых:<br>– разработка памяток наставнику и наставляемому. |
| Практический | 2-ой год работы | Реализация основных положений | - совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты;<br>- проведение анкетирования участников Целевой модели по наставнической деятельности |
| Обобщающий | ежегодно в июне | Подведение итогов работы по реализации Программы наставничества и анализ результативности деятельности наставляемых | - изучение и обобщение опыта работы по реализации Программы;<br>- демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы); |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | - формирование Банка методических материалов об опыте реализации ПН;<br>- диссеминация опыта по наставнической деятельности |

## Оценка результатов программы и ее эффективности

### Ожидаемые результаты для наставляемых педагогов:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности 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 каждого наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации. для наставника:
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

### Для наставника:

- развитие своих деловых качеств
- повышение профессионального уровня в процессе взаимообучения.

### Для МАУ ДО ЦВР «Факел»:

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

### Индикативные показатели

1. Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями.
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать ДОО программу, воспитательную систему, занятие.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения содержания ДООП, уровня формирования УУД обучающихся.
7. Становление педагога как профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.