



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБУ ДО «НЦЮН»
А.М.Бекова
08.09.2022г

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

ГБУ ДО «Назрановский центр юных натуралистов»

Составители:

Сурхоева Т.М., методист,

Чахкиева А.У., педагог дополнительного образования

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Все мы сегодня наблюдаем изменения, происходящие в системе образования. И перед учреждениями дополнительного образования стоят сейчас 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 воспитанников 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 ГБУ ДО «Назрановский центр юных натуралистов» (далее по тексту – Учреждение) 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

Рабочая программа наставничества разработана на базе ГБУ ДО «Назрановский центр юных натуралистов» 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»: «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 вновь прибывших специалистов в образовательном учреждении, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность 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;
- Контактруемость 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 1 год 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:

I 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.

II 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 и других УДО.
- Повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства.
- Привлечение к показу занятий на уровне учреждения.
- Приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведении методических часов, педагогических советов.
- Диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги.
- Проведение семинаров-практикумов по темам.

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

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

Хочется отметить, что 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 и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

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, перенимаются 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 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 центра, обучающимся 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 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; 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 всей 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.

3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

№ п/п	Наименование показателей программы	Базовый индикатор на начало реализации Программы	Индикатор результативности за год	
			2022	2023
1	Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения (40%)	20	40%	60%
2	Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию	0 %	10%	20%
3	Доля молодых педагогов, освоивших дополнительные Профессиональные образовательные программы профессиональной переподготовки или повышение квалификации (в объёме не менее 36 часов)	10%	20%	30%
4	Доля молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство	10 %	30%	50%
5	Доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах различного уровня до 20%	10%	30%	50%

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**План реализации мероприятий программы наставничества
на 2022-2023 учебный год**

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1	Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты	Август-сентябрь	Методист, наставники
2	<ul style="list-style-type: none"> - Беседа: Традиции учреждения. Ближайшие и перспективные планы. - Инструктаж: Нормативно – правовая база, правила внутреннего распорядка. - Требования к оформлению документации. - Закрепление за молодыми специалистами наставников. - Определение темы по самообразованию. - Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, планирование); Изучение инструкций: Как вести журнал, личные дела учащихся; - Организация работы наставников. - Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «8 сентября» - Составление плана работы молодого специалиста. 	сентябрь - октябрь	Методист , наставники
3	<ul style="list-style-type: none"> - Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов - Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. 	ноябрь	Методист, наставники
4	<ul style="list-style-type: none"> Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. - Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога» 	декабрь	Методист, наставники
5	<ul style="list-style-type: none"> - Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. 	январь	Методист, наставники
6	<ul style="list-style-type: none"> - Посещение занятий, мероприятий, праздников у опытных педагогов. - Посещение занятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. - Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе" 	февраль	Методист, наставники

7	<p>Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами). - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. 	март	Методист, наставники
8	<p>Неделя молодого педагога.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). - Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования). - Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями. 	апрель	Методист, наставники
9	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. - Посещение и взаимопосещение занятий. - Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР - Выступление молодого специалиста на МО. 	В течение года	Методист, наставники
10	<ul style="list-style-type: none"> - Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. - Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником. - Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества. 	Ежеквартально	Методист, наставники
11	<p>Подведение итогов программы</p> <p>Методическая выставка достижений педагога.</p>	Май	Директор, Методист, наставники