

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКИЙ ЦЕНТР «АВТОГОРОДОК»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР

Принята на заседании
педагогического совета
от 24 декабря 2021
протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО
ДЦ «Автогородок»
_____ А.Н. Шалимов
«24» декабря 2021г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ».

Автор-составитель:
Тюрина Светлана Алексеевна.
Заместитель директора по УВР

г. Краснодар, 2022

Раздел I. Комплекс основных характеристик программы

1.1. Пояснительная записка

Современное образование находится в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. Требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях, быть профессионалом. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность МБОУ ДО ДЦ «Автогородок» (далее Учреждение) должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы Учреждения в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию. Актуальным для администрации образовательной организации при работе с кадрами является создание условий для адаптации и закрепления, перспектив профессионального роста молодых специалистов. Традиционная установка, когда диплом о получении специальности служил подтверждающим документом на всю жизнь, устарела. В настоящее время образовательная ситуация требует от педагогов постоянного совершенствования их знаний и умений. В современных условиях, ориентируясь на потребности конкурентного рынка образовательных услуг, учиться и подтверждать собственную квалификацию надо непрерывно. Ведь педагогам принадлежит ключевая роль в подготовке подрастающего поколения к жизнедеятельности в динамично меняющихся социально-экономических условиях. Зачастую, молодые педагогические работники не догадываются, с какими проблемами им придется столкнуться. Качество образования определяется компетентностью педагога в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Таким образом,

возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего педагога и его практической готовностью к профессиональной деятельности.

1.2 Целевое предназначение Программы наставничества (далее – ПН):

1. Наставническая деятельность с молодыми специалистами поможет решить проблему кадрового обеспечения Учреждения, соответствующего современным требованиям. Молодые специалисты, получившие профессиональное образование, позволят ускорить внедрение в образовательную систему современных информационных, коммуникационных, здоровьесберегающих технологий и других педагогических инноваций.
2. Процесс профессионализации непосредственно связан с личностным становлением, которое способствует становлению статусному (внешнему).
3. Реализация ПН вооружит начинающего педагога умениями применять теорию на практике; будет способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

1.3. Концептуальные обоснования ПН

В качестве концептуального обоснования ПН в Учреждении выдвигаются следующие положения:

1. Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
2. Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование».
4. Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
5. Наставничество в Учреждении имеет форму «педагог - педагог».

6. ПН направлена на становление молодого педагога дополнительного образования как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

7. Объектом ПН выступает процесс передачи опыта педагогической деятельности.

8. Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (заместитель директора по УВР, руководители МО учителей-предметников, наставники и наставляемые).

ПН опирается на следующую нормативно-правовую базу:

1. 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), статьи 8, 57, 135.

2. «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.

3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ, статьи 30, 47, 76, 94.

1.4. Цель, задачи и планируемые результаты реализации ПН

Цель: обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного педагога дополнительного образования.

Задачи:

1. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть педагогом дополнительного.

2. Организовать методическую работу с молодыми педагогами дополнительного образования в условиях Учреждения.

3. Ускорить процесс профессионального становления молодого педагога дополнительного образования и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

4. Адаптировать молодого педагогами дополнительного образования к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагогами дополнительного образования.

Планируемые результаты реализации:

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

1.5. Принципы реализации ПН

Реализация ПН строится на следующих принципах:

- *принцип научности* – использование научно-обоснованных технологий;
- *принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- *принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- *принцип индивидуализации* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

- *принцип компетентности* – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- *принцип комплексности* – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;
- *принцип лояльности* – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- *принцип добровольности* – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия; принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

1.6. Основные направления программы

Программой предусмотрена реализация скоординированных действий по следующим основным направлениям:

Психологические основы адаптации в образовательном учреждении:

- оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации работника;
- принятие высокого социально-психологического статуса личности работника в педагогическом коллективе;
- успешность вхождения работника в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, принятие позиции равноправного члена коллектива.

Организация образовательно-воспитательного процесса:

- посещение работником занятий, проводимых педагогами первой и высшей квалификационной категории, с их последующим анализом
- включение работников в воспитательно - обучающую работу;

Подготовка методической документации:

- изучение требований к составлению и структуре основной документации педагога;
- совместная разработка рабочих программ, в том числе авторских вариативных программ с учетом всех требований к их составлению;
- подготовка иной документации, сопровождающей образовательный процесс и деятельность педагога.

Методическое сопровождение работника:

- умение правильно ориентироваться в потоке методической информации при подготовке к образовательной деятельности;
- формирование потребности педагога систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать с учетом индивидуальных особенностей обучающихся;
- формирование опыта создания собственных методических разработок.

Формы и методы работы с молодыми педагогами.

Работа с работниками носит:

- предварительно-профилактический характер с выявлением возможных трудностей работников;
- индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к занятиям и различным мероприятиям;
- курирующий характер процесса деятельности педагога.

Основными формами работы с работниками являются:

- консультирование групповое и индивидуальное;
- анкетирование работника по выявлению основных трудностей, степени адаптированности в коллективе и удовлетворенности результатами собственного труда;
- совместная работа наставника и работника;
- привлечение работника к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.д.;

- самостоятельная работа работника, а также его творческая деятельность;
- координирование деятельности работника со стороны наставника и руководства.

Срок реализации ПН: 1 года, с возможностью продления по заключению наставника и согласию работника.

Раздел II. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог – педагог»

Форма наставничества: «Педагог – педагог». **Ролевая модель:** «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность³					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с		Совместно с наставником нанесены		

1 В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/занятий ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

2 Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

3 Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	ним.		визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.3.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.4.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.5.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.6.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по программе «Сила слова».		
2.7.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся 7-11 лет ⁵		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся 7-11 лет, которые учитываются при подготовке к занятиям.		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, soft skills, ...		
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		

⁴ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁵ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.4.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.5.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.6.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.7.	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения тренингов по программе «Сила слова».		
3.8.	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.

Отчёт о результатах работы по наставничеству

Педагог _____
(Ф.И.О., должность)

Образование _____
Период наставничества с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

Выполнены следующие мероприятия:

- 1) Посещено _____ занятий, _____ мероприятий;
- 2) Проведено _____ консультаций, _____ бесед;
- 3) Выполнено _____ совместных мероприятий
- 4) Иное: _____

Оценка полученных результатов

№ п/п	Показатель	Характеристика результата
1	Знание основных трудовых функций	
2	Владение профессиональными компетенциями	
3	Объём выполняемых должностных обязанностей	
4	Отношение к работе: дисциплинированность, работоспособность, инициативность	
5	Взаимоотношения с обучающимися, коллегами, родителями, законными представителями.	
6	Степень комфортности пребывания работника в коллективе	
7	Мотивированность на профессиональное развитие и самосовершенствование	

Вывод _____

Рекомендации _____

Наставник _____ / _____

подпись Ф.И.О., должность
«___» _____ 20__ г.

Ознакомлен _____ / _____

подпись Ф.И.О., должность
«___» _____ 20__ г.

Анкета для молодых педагогов

Цели анкетирования:

1. Выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
2. Проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? (Да Нет Частично)
2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
 - ✓ в планировании и проведении занятия,
 - ✓ общении с коллегами, администрацией
 - ✓ общении с учащимися, их родителями другое
 - ✓ (допишите)

4. Представляет ли для вас трудность:
 - ✓ формулировать цели занятия,
 - ✓ выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия;
 - ✓ мотивировать деятельность учащихся формулировать вопросы проблемного характера;
 - ✓ создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении подготавливать для учащихся, задания различной степени трудности;
 - ✓ активизировать учащихся в обучении;
 - ✓ организовывать сотрудничество между учащимися;
 - ✓ (допишите)

5. . Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
 - ✓ самообразованию
 - ✓ практико-ориентированному семинару
 - ✓ курсам повышения квалификации
 - ✓ мастер-классам
 - ✓ творческим лабораториям
 - ✓ индивидуальной помощи со стороны наставника
 - ✓ (допишите)
