

ПРИНЯТА

на заседании педагогического совета
ОБУДО «ОЦРТДиЮ»

Протокол от «23» 08 2023 г. № 1

Председатель  Е. Л. Шевцова

УТВЕРЖДЕНА

приказом ОБУДО «ОЦРТДиЮ»
от «30» 08 2023 г. № 234

Директор  О.В. Воробьева



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
областного бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Областной центр развития творчества детей и юношества»
на 2023-2024 учебный год

Содержание программы

1. Пояснительная записка
Актуальность разработки программы наставничества
Цель и задачи программы
Срок и формы реализации программы
Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в ОБУДО «ОЦРТДиЮ»
Применяемые формы наставничества и технологии
2. Содержание программы
Основные участники программы и их функции
Механизм управления программой
3. Оценка результатов программы и ее эффективности
Показатели эффективности реализации Программы наставничества

1. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Настоящая Программа реализации целевой модели наставничества областного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества» (далее – ОБУДО «ОЦРТДиЮ»), осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – Программа), разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта "Образование".

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной образовательной организации 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику, поэтому им 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим. Нужно помочь им адаптироваться в новых

условиях, ознакомить с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в 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 молодого и вновь прибывшего педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

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

Данная программа очень актуальна для нашего Центра, так как в нем работает 21 молодой педагог и 6 вновь прибывших педагогов.

Цель и задачи программы

Целью реализации Программы является 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 всех педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов в ОБУДО «ОЦРТДиЮ».

Задачи программы:

- адаптировать вновь прибывших педагогов для вхождения в полноценный рабочий режим через освоение норм, требований и традиций Центра с целью закрепления их в образовательной организации;
- 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;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов;
- обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности педагога, молодого специалиста и повышение его профессионального потенциала;
- сформировать открытое и эффективное сообщество в ОБУДО «ОЦРТДиЮ», способное на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Срок и формы реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 10 месяцев. Это связано с тем, что может поменяться кадровый состав Центра, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги менять место работы. Так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на такой период, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества - 01.09.2023 года.

Срок окончания: 01.07. 2024 года.

Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в ОБУДО «ОЦРТДиЮ»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
<i>Педагог-педагог</i>	- « <i>опытный педагог - молодой специалист</i> » - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - « <i>опытный педагог - новый сотрудник</i> » - вариант поддержки для приобретения вновь прибывшим специалистом представлений о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-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 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов Центра с наставниками.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

Форма наставничества	Тип наставничества	Кол-во наставников и наставляемых	Время на общение/занятие
педагог-педагог	личное наставничество	наставничество одного молодого человека одним взрослым	как минимум по четыре часа в месяц на протяжении года (беседы, консультации)

			методическая помощь, информация)
	групповое наставничество	работа одного наставника с группой, состоящей максимум из четырёх человек	взаимодействия происходит в виде групповых сессий (беседы, лекции, мастер- классы, подготовка к мероприятиям, работа)

2. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1. Гурова К.С., Сидельникова М.И., Михайлова Д.И., Баранов А.В., Чумакова Д.С., Гайдукова Ю.А., Салионова М.С., Кирийчук Е.Р., Долгих Т.А., Родионова Э.Ю., Рябченко А.А. – молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

2. Шубин А.В., Чуйкова Е.Н., Труфанова К.Ю., Шубин В.О., Горелова М.И., Евсиков Д.Ю. – специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставники для молодых специалистов:

1. Верехова Л.Г., Кривогузова О.П., Кочергина Л.П., Пушкина О.В., Тютенкова А.В., Барышникова Н.В., Шевцова Е.Л., Фрянцева Н.В., Зевелева А.В., Бунин-Конарев Р.В.

2. *Наставники для вновь прибывших специалистов:*
Шевцова Е.Л., Берлизева Л.А., Кичигина П.И., Троян А.А.

Механизм управления программой

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 Центром, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и иных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- 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, корректировать его поведение в Центре, 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;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому и вновь прибывшему специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности Центра и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- 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 вновь прибывшими специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

Контролировать и оценивать работу наставляемых будет наставник и руководитель методического объединения.

Оценка результатов программы будет происходить в качестве *текущего* контроля и *итогового* контроля.

Текущий контроль и итоговый контроль будет осуществляться по итогам составленного наставляемыми и наставником отчета на заседании методического объединения, как один из рассматриваемых вопросов.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере 2 балла	Частично проявляется 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание			

	им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность участия в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- выдвижение наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- награждение грамотой «Лучший наставник»;
- объявление благодарности наставникам;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Центра.