

**Содержание программы**

I. **Пояснительная записка**…………………………………………………………………..3-6

1.1 Актуальность разработки программы наставничества ………………………………..3-4

* Взаимосвязь с другими документами организации ……………………………………4
* Цель и задачи программы наставничества………………………………………………4-5
* Срок реализации программы……………………………………………………………..5

1.5 Применяемые формы наставничества и технологии……………………………………5-6

II.**Содержание программы**…………………………………………………………………6-9

2.1 Основные участники программы и их функции……………………………………… 6-7

2.2 Механизм управления программой наставничества………………………………… .7-9

III.**Оценка результатов программы и ее эффективности**……………………………9-11

3.1 Организация контроля и оценки………………………………………………………9-10

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества……10-11

IV. **План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.** 11-14

**Приложения**………………………………………………………………………………15-18

 **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**1.1. 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.

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

Современной школе 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. Новые требования к педагогу предъявляет и Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога. 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 в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с педагогической документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном 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 педагога и вновь прибывшему педагогу, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста 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 МУДО «ЦДОД «Олимп», так как ежегодно прибывают молодые педагоги.

**1.2. Взаимосвязь с другими документами организации**

Программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе МУДО «ЦДОД «Олимп», 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».

Составленная Программа наставничества тесно связана с действующими документами МУДО «ЦДОД «Олимп»: дополнительной образовательной программой, дополнительными общеобразовательными программами – дополнительными общеразвивающими программами, рабочими программами по дополнительным общеобразовательным программам – дополнительным общеразвивающим программам, планом воспитательной и методической работы, программой профессионального развития педагога, электронными журналами и журналом по технике безопасности.

**1.3. Цель и задачи Программы наставничества**

Программа наставничества МУДО «ЦДОД «Олимп» 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, проживающих на территории РФ.

**Задачи:**

 1)Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим МУДО «ЦДОД «Олимп» через освоение норм, требований и традиций МУДО «ЦДОД «Олимп» и с целью закрепления их в образовательной организации.

2)Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3)Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов, с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.

4)Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обученияучащихся через сформированный отчёт ГИС ЭО.

5)Оценить результаты программы и ее эффективность.

**1.4. Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МУДО «ЦДОД «Олимп» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав МУДО «ЦДОД «Олимп» или опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной Программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2020 г., срок окончания 01.09. 2021 года.

**1.5. 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 2020 – 2021 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуации в регионе.

Применяемые в Программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с учащимися, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт социальный педагог, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

**II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**2.1 Основные участники программы и их функции**

Наставляемые:

1) Рыбаков А.С., Канев А.Е., Непомнящих В.А., Стрекаловская Ю.А. молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с учащимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставники для молодых специалистов:

 1) Мосеев С.А., Непомнящих Е.А., Некрасова Е.А., Усманова И.Ю., опытные педагоги, имеющие первую и высшую квалификационные категории.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие педагоги сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены педагогического коллектива МУДО «ЦДОД «Олимп».

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-предметник*** – опытный педагог того же направления деятельности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Для дальнейшей корректировки Программы можно использовать примерный перечень функций управления Программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

**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, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста с центром, с расположением учебных 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 занятий и воспитательных 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 школе, 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 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 новыми специалистами**: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые уроки, воспитательные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

● администрация организации - участников;

 ● наставники - участники Программы;

● социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по учебно-воспитательной работе Лукина В.В.



**Рис.1 Форма наставничества «педагог – педагог»**

**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 заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

 **Текущий контроль** будет происходить1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на методическом совете.

**Итоговый контроль** будет происходитьна педагогическом совете в конце учебного года на основании таблицы результативности Программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

**3.2 Примерный перечень показателей для оценки реализации Программы на этапе становления практики наставничества в МУДО «ЦДОД «Олимп»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | на дату начала действия программы | на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых) |
| *1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников* |
| 1.1. Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого | 4 |  |
| *2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации* |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству | 4 |  |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов | 4 |  |
| 2.3 Количество наставников из числа выпускников | 0 |  |
| *3. Результативность взаимодействия наставнических пар* |
| *по модели «педагог-педагог»:* |  |  |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества | 0 |  |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами | 1 |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства | 2 |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника | 0 |  |
| *4.Вклад организации в развитие региональной практики наставничества*  |
| 4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях | 0 |  |
| 4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросах наставничества | 0 |  |
| 4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества | 0 |  |
| 4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне. | 0 |  |

**IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА на 2020-2021 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь МУДО «ЦДОД «Олимп», усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в МУДО «ЦДОД «Олимп». Педагоги - наставляемые получат 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;

● качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах;

● сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

 ● рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации | Сроки проведения | Категория(и) участников | Ответственные  | Ожидаемый результат |
| 1 | Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества | Август  | Педагоги  | Администрация, проектная группа | Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.,приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 15.04.2020 № 304 «Об организации внедрения методологии (целевой модели) наставничества на территории Республики Коми», в рамках реализации мероприятий республиканских и муниципальных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», приказа Управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.04.2020 г. № 293 |
| 2 | Подготовка нормативной базы реализации Программы наставничества | Август-сентябрь | Педагоги | Администрация, руководители проектной группы | Разработка и утверждение «Дорожной карты» внедрения системы наставничества |
| 3 | Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества | Сентябрь, октябрь | Педагоги, родители | Заместитель директора по учебно-воспитательной работе | Информирование педагогического коллектива о реализации Программы наставничества.Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях.Размещение информации на сайте центра. |
| 4 | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей МУДО «ЦДОД «Олимп» | Октябрь | Педагоги, учащиеся | Кураторы проектной группы | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри центра) |
| 5 | Обучение наставников | Ноябрь  | педагоги | Куратор  | Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми |
| 6 | Организация комплекса встреч наставника с наставляемым | ДекабрьЯнварьФевраль-апрель | педагоги | Наставники | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.Пробная встреча наставника и наставляемого.Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого |
| 7 | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Май  | педагоги | Наставники | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки |
| 8 | Отчеты по итогам наставнической Программы | Май - июнь | педагоги | Администрация, кураторы | Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |
| 9 | Мотивация и поощрение | Июнь  | педагоги | Администрация, кураторы | Приказ о поощрении участников программы наставничества.Формирование благодарственных писем участникам.Размещение информации на сайте школы |

Приложение № 1

**Примерный перечень необходимых мероприятий**

**и видов деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Функция управления программой наставничества** | **Необходимые мероприятия** | **Кто реализует** |
| 1 | Планирование | В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска Программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска Программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов педагогов); поставить цели и задачи Программы наставничества, период времени реализации Программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации Программы.Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей) | Куратор программыКоманда программы |
| 2 | Организация | Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями Программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.Разработать памятку наставника. | Куратор Команда программы |
| 3 | Мотивация | Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п. | Куратор  |
| 4 | Координация | В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации Программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых. | Куратор Команда программы |
| 5 | Анализ и контроль | Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.Подвести итоги мониторинга влияния Программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации Программы.Составление отчета о реализации Программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.Организовать поощрение наставников.Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших Программу наставляемых.Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров | Куратор Команда программы |

Приложение № 2

**Отчётная форма по итогам полугодия**

 **2020-2021 учебного года**

1)Сохраность контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)

2)Итоги текущего контроля по итогам полугодия

3)Воспитательная работа с учащимися

4) Работа с учащимися, стоящими на различных видах учета

5)Достижения учащихся на конкурсах и соревнованиях

6)Методические разработки, печатные работы

7)Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях, семинарах, мастер-классах

Приложение № 3

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития** | **Дата** | **Результат** |
| *1* | Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности | 2020-2021 |  |
| *2* | Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов | 2020-2021 |  |
| *3* | Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциалапедагога, включение его в инновационную деятельность | 2020-2021 |  |
| *4* | Совершенствование работы с разными категориями учащихся (мотивированными и одаренными детьми, ОВЗ, стоящих на различных видах учета) | 2020-2021 |  |