

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» муниципального района Илишевский район Республики
Башкортостан

«Рассмотрено»
на заседании педсовета
Протокол № 2
от 25.11 2022 г.

«Утверждаю»
Директор МАУ ДО ЦДТ
Узаманова Л.К.
Приказ № 63
от 25.11 2022 г.



ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Ролевая модель: «лидер педагогического сообщества – педагог испытывающий проблемы»

ФИО наставника: Султанова Гузель Марсовна

ФИО наставляемого: Мухаметьянова Алина Данияровна, Нигматуллина Лиана Ильдаровна

Срок реализации программы: сентябрь 2022 –май 2023 год

с. Верхнеяркеево

2022 год

1. 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.

Опытным, как и начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, наставника в использовании современных образовательных технологий.

Профессиональная помощь необходима не только начинающим педагогам, но и опытным. Нужно помочь им адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренных, с ОВЗ, детей «группы риска».

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать у опытных педагогов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с опытными педагогами на уровне образовательной организации.

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.

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: 1 год

сентябрь 2022 – май 2023 года

Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов МАУ ДО ЦДТ с наставником-консультантом. Мы выбрали партнёрское, саморегулируемое наставничество.

2. Содержание программы

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.

Анкета наставника

Ф.И.О. Султанова Гузель Марсовна

Моб. тел. 89174221037

Трудовой стаж: 17 лет

Должность в учреждении: методист, педагог дополнительного образования

Личные достижения: первая категория. Глубокое знание преподаваемой дисциплины.

Высокий уровень коммуникативной культуры.

Наставляемые педагоги – педагоги испытывающие проблемы

с опытом работы, но с проблемами в трансляции своего профессионального опыта коллегам, в обобщении опыта работы, применении новых образовательных технологий.

Ф.И.О. Мухаметьянова Алина Данияровна

Моб. тел. 89870189340

Запрос: Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Ф.И.О. Нигматуллина Лиана Ильдаровна

Моб. тел. 89191459985

Запрос: Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;

- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым

- консультирование (индивидуальное и 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.

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

-знакомить молодого специалиста с учреждением, 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 внеклассных 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 учреждении, 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 учреждения 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.

**План работы
педагога-наставника Султановой Гузель Марсовны,
с молодыми специалистами: педагогами дополнительного образования
Мухаметьяновой Алиной Даниярвной, Нигматуллиной Лианой Ильдаровной
на 2022-2023 учебный год**

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся.
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;

**Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности**

№	Мероприятие	Сроки	Деятельность наставника	Результат работы
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемых	Сентябрь	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Аналитическая справка, отражающая проблемы
2	Круглый стол «Проблемы и успехи педагогической деятельности»	Октябрь	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
3	Индивидуальные консультации	по запросу	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Программы
4	Психолого-педагогический консилиум «Развитие коммуникативной культуры у обучающихся».	Ноябрь	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
5	Личностные особенности педагогических работников и характер межличностных отношений в трудовом коллективе.	Декабрь	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
6	Психологические аспекты формирования гражданско-патриотических качеств у обучающихся.	Март	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
7	Синдром выгорания в педагогической профессии и способы его	Апрель	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания

	профилактики.			
8	Открытые занятия, семинары наставника, педагогов ЦДТ, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.	Апрель	Организация работы «Круглого стола»	
9	Психолого-педагогические основы активизации познавательной деятельности обучающихся.	Май	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
10	Освоение современных образовательных технологий	в течение года	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов МБОУ ДО ДДТ. Организация работы Лаборатории педагогического совершенствования по проектированию занятий с использованием конкретных технологий обучения	Протоколы
11	Создание портфолио наставляемого	май	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио
12	Итоги реализации программы	май	Подготовка отчета наставника и наставляемых	Отчет

3. 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 МАУ ДО ЦДТ

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

Индикативные показатели

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
3. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
4. Умение индивидуально работать с детьми.
5. Становление педагога как профессионала.
6. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

1. Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.

На начало года

Анкета наставляемого

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником _____
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? _____
3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? _____
4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? _____
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? _____
6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни? _____
7. Что Вы ожидаете от программы? _____

8. Что для Вас является особенно ценным в программе?

9. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым? _____
2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе?
4. Насколько полезными/интересными будут личные встречи с наставляемым? _____
5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу? _____
6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого? _____
7. Насколько вам нравится работать наставником? _____
8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы?

Конец года.

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества
(для наставляемого)**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1. Насколько комфортно было общение с наставником?
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?
5. Насколько полезна была помощь наставника?
6. Насколько был понятен план работы с наставником?
7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
11. Что для Вас особенно ценно было в программе?

12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

13. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
14. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
15. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества
(для наставника)**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи
5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?
6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?

8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
9. Насколько понравилась работа наставником?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? _____
12. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Оценка наставников по заданным параметрам.

Инструкция: Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: _____

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Умение донести свою мысль, материал	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность	
На сколько успешно добиваются ожидаемых результатов при реализации программы	

Оценка наставляемого по заданным параметрам.

Инструкция: Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения:

Параметры	Оценка

Этика общения и чувство эмпатии	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца	
Саморазвитие	
Здоровье сбережение	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	