

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
МБУ ДО «ДДТ»
Протокол № 1
от « 30» августа 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «ДДТ»
_____ Г.А. Наумова
Приказ № 09-ОД
от «02» сентября 2024 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МБУ ДО «ДДТ»

на 2024-2025уч.год

Алексин,2024

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа разработана в соответствии с приказом министерства образования Тульской области 1419 от 10 октября 2019 г. «Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области» (далее — Концепция) с учетом методических рекомендаций Министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области, утвержденной приказом министерства образования Тульской области от 29.12.2021 г. №2 1727, Устава учреждения, а также Положения о системе наставничества в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества».

Программа наставничества МБУ ДО «ДДТ» (далее – Программа, Учреждение) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа нацелена на организацию наставнической деятельности в учреждении в рамках единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Наставничество понимается как социальный институт, обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; обеспечивающей непрерывное профессиональное образование педагогов; составная часть методической работы учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающей работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива и т.д.

Цель Программы:

обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов, достигается путем решения **следующих задач:**

- непрерывное профессиональное развитие сотрудников: повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ профессионального, дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, участие в профессиональных ассоциациях, конкурсах), в том числе с использованием дистанционных технологий,

- повышение уровня профессионального мастерства сотрудников, в процессе которого педагогическими работниками осваиваются новые знания, навыки и развиваются компетенции;

- устранение профессиональных дефицитов педагогических работников, в результате сокращение профессиональных компетенций, вызывающих затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;
- повышение профессиональных компетенций, необходимых для успешном педагогической деятельности.

Принципы реализации Программы:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов;
- принцип индивидуализации и персонализации;
- принцип вариативности;
- принцип системности.

2. Основные понятия и термины

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

3. Формы наставничества

Программа предполагает следующие формы наставничества: «педагог — педагог», «руководитель — педагог», «работодатель — студент», и др.) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов. При реализации наставничества в учреждении применяются:

1. Виртуальное (дистанционное) наставничество — дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник — наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.
2. Наставничество в группе — форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).
3. Краткосрочное, или целеполагающее наставничество — наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.
4. Реверсивное наставничество — профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новой тенденции, технологии, а опытным педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.
5. Ситуационное наставничество — наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
6. Скоростное наставничество — однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом / компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обмена опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник — наставляемый» («равный — равному»).

3.1. Форма наставничества «Педагог-педагог».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим коллективом.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

Не для кого не секрет, что молодой специалист, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы – каждое по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей. Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение на первое место работы уверен, что он все знает и все умеет. И из-за чрезмерной самоуверенности случается так, что новичок попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка. К таким молодым специалистам приставляют опытного сотрудника по направлению деятельности - это работник, который работает в МБУ ДО ДДТ не менее 5 лет и входит в сообщество сотрудников учреждения в качестве полноправного его члена, становится равным среди равных. Его главная задача – сопровождение молодого специалиста, делать правильные первые шаги в профессии,

вхождение в профессиональное сообщество.

Для легкого вхождения в должность молодого специалиста и плавного включения в образовательный процесс используются следующие практики:

1. «Школа молодого педагога»:

Практика наставнического сопровождения молодых специалистов в МБУ ДО ДДТ - «Школа молодого педагога» (далее ШМП). Занятия в ШМП дают возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

Цель работы ШМП: планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

Задачи ШМП:

- адаптация молодых специалистов к условиям организации образовательного процесса в МУ ДО ДДТ;
- развитие профессионально-педагогических компетенций молодых педагогов;
- оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания, педагогических технологий, в составлении и оформлении документации;
- удовлетворение образовательных потребностей молодых педагогов, повышение их профессиональной квалификации, творческого потенциала;
- стимулирование творческого самовыражения, профессионального и творческого потенциала молодых специалистов.

Занятия проводятся по следующим модулям:

1. Моделирование процесса обучения
2. Моделирование воспитательного процесса
3. Образовательные технологии и ведение документации
4. Развитие профессиональной компетентности педагога.

Продолжительность каждого модуля своя, и обязательное прохождение всех для каждого конкретного молодого педагога не является неизбежным. Кто-то «застревает» на первом этапе. Молодой педагог знает, как петь, играть на музыкальном инструменте и рисовать, но никак не может научиться учить. Кто-то испытывает трудности с ведением и оформлением документации. Кто-то, к сожалению, приходит к стадии полного эмоционального выгорания и уходит из профессии, не дойдя до стадии «адаптанта», но таких – единицы.

Занятия проходят следующим образом:

- семинары-практикумы;
- тренинги;
- мастер-классы;
- консультации;
- дискуссии.

2. Взаимопосещение учебных занятий

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые опытному педагогу со стажем кажутся пустяками.

Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия. Многие молодые специалисты испытывают затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами... Все это - далеко не полный перечень проблем, подстерегающих их на этапе организации образовательного процесса. Этим и многих других проблем легко избегают, когда наставники различного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок». В этих условиях взаимопосещение учебных занятий специалистами является одним из самых главных направлений «наставничества», потому что:

- посещение учебных занятий молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть;

- посещение учебных занятий молодых специалистов позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

Важно дать понять молодому педагогу, что, допуская ошибки, он не совершает преступление, а учится, поскольку, порой, многих молодых специалистов замечание и указание на профессиональные ошибки со стороны опытных педагогов, особенно в строгой форме приводит, к своего рода, психологической травме (они боятся продолжать профессиональную деятельность).

2. Конкурсы педагогического мастерства

Конкурсы профессионального мастерства для молодых специалистов в наставничестве «педагог- педагог» - это своего рода шокотерапия, которая позволяет, как никогда быстро войти в профессию. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства? Во-первых, чтобы отучить молодого специалиста бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать. Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергающий свою деятельность анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться. Это – хорошее испытание профессиональной выносливости и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста.

Педагогические конкурсы в форме наставничества «педагог-педагог» позиционируются, как форма повышения профессиональной квалификации. Сравнивая себя «до» и «после», молодые специалисты отмечают собственный профессиональный рост независимо от того, удалось ли победить. А также у молодого специалиста есть возможность увидеть неординарный опыт опытных коллег.

3. Транслирование опыта

Как показывает опыт транслирование своих педагогических идей и опыта на заседаниях Педагогического совета молодыми специалистами способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью. Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной. «Коллективный разум» помогает. Экономится время на поиск информации, быстрее находят новые подходы к передаче знаний, что приводит к рождению оригинальных идей. В конечном счете, качество образования выигрывает. Заседания педагогического совета в учреждении носят открытость и имеют демократическую форму обмена информацией. В рамках заседания педагогического совета молодой специалист может увидеть ежедневную практику и индивидуальность каждого из своих коллег.

4. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

По итогам реализации программы предполагается проведение мониторинга по оценке качества процесса реализации программ наставничества, оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Мониторинг процесса реализации Программы предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на учрежденческом, 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:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на учрежденческом уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение грамотами «Лучший наставник».

