**МКУ ДО "Центр творчества детей и юношества**

**Малгобекского муниципального района"**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**2022/2024 уч.год.**

Составитель:

Пугоева З.Б.

**2022 г**

**Оглавление**

Пояснительная записка Программы…………………………………..2

Цели и задачи Программы наставничества «Учитель - Учитель» ……….3

Ожидаемые результаты Программы………. ……………………..…………4

Показатели эффективности внедрения Программы.……………………….4

Оцениваемые результаты Программы……..……………………………….5

Показатели эффективности внедрения Программы……………………….5

Участники Программы………………………………………………………6

Этапы реализации Программы ………..……………………………………6

Мониторинг программы наставничества………………………………....6

План реализации Программы………..…………………………………….7

Использованные источники……………………………………………….12

**Пояснительная записка**

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

* Конституция Российской Федерации;
* Гражданский кодекс Российской Федерации;
* Трудовой кодекс Российской Федерации;
* Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
* Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г.№ 1054-р);
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденны распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**Актуальность Программы:** Тема наставничества является одной из центральных тем национального проекта «Образование». В современных условиях наставничество не только остается важным элементом адаптации специалиста на рабочем месте, но и приобретает особую значимость именно в образовательной среде. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Профессиональная помощь нужна не только начинающим , но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Очень сложно адаптироваться в новых условиях, ознакомить с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении. Поэтому необходимо сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также оказывать методическую помощь в работе. Именно наставничество является тем методом, который позволяет наиболее эффективно решить данную проблему. Наставничество является кадровой технологией, позволяющей осуществлять становление и непрерывное профессиональное развитие педагога. Решением данных проблем может стать программа наставничества «Учитель-Учитель», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, которые направленны на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Наставничество гарантирует комплексный подход к каждому педагогу, испытывающему те или иные затруднения.

**Цель программы:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Успешное закрепление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня. Создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, которая позволит реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи программы:**

* Облегчение процесса адаптации молодого педагога в коллективе, успешное закрепление его на рабочем месте;
* Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, и других сферах;
* Создание условий для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* Выявление профессиональных затруднений молодого специалиста и оказание необходимой помощи в их преодолении.
* Создание условий для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе в части содержания образования, применения различных образовательных методик и технологий, форм и средств обучения и воспитания, навыков профессионального общения с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.
* Ориентация молодого педагога на использование в своей деятельности передового педагогического опыта.

Форма наставничества: «учитель – учитель» 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 разностороннюю поддержку.

**Предмет наставничества:**

* Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.
* Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование занятия в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
* Социальная адаптация – психологические особенности, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Модель взаимодействия: «опытный учитель – молодой специалист»

Виды наставничества: - традиционное наставничество (наставничество «один на один»); - ситуационное наставничество.

**Условия запуска Программы:**

* Нормативно-правовое оформление наставнической программы;
* Информирование коллектива о подготовке программы;
* Формирование команды, назначение куратора, для реализации программы;
* Определение задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;
* Разработка дорожной карты реализации наставничества, определение необходимых ресурсов, внутренних и внешних.

***Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:***

* Формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре.
* Формирование базы наставников. Главная задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

**Участники Программы**

**Наставник.**Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

**Наставляемый:**

* 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.
* Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года

Режим работы: очный

**Формы и методы работы** с молодыми специалистами используемые в Программе: 

* 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.

Программа включает в себя три этапа:

**Адаптационный этап.** На данном этапе происходит знакомство опытного педагога (наставника) с молодым учителем (наставляемым), в ходе которого наставник анализирует затруднения наставляемого, пробелы в его подготовке в части общих и профессиональных компетенций с опорой на профессиональный стандарт педагога.

**Основной этап.** В ходе основного этапа осуществляется совместная деятельность наставника и наставляемого с целью преодоления затруднений, а также личностного и профессионального развития наставляемого.

**Контрольно-оценочный этап**. Завершающий этап, когда производится оценка уровня профессиональной компетентности молодого педагога и определяется степень его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

При необходимости может быть принято решение о продлении программы наставничества. **Ожидаемые результаты:**

* успешная адаптация молодого педагога на рабочем месте и в образовательной организации;
* повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
* усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
* обеспечение повышения качества преподавания и совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использование в работе молодого педагога современных педагогических технологий.

**Мониторинг программы наставничества**

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чёткое представление о том, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

*Ожидаемые результаты.* Результатом мониторинга является оценка и динамика:

* развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
* уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
* степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
* качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

**Завершение программы наставничества**

*Основные задачи этапа:* подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

**Система стимулирования участников наставничества**:

* Публичная похвала, награждение грамотами, благодарственными письмами;
* Направление на курсы повышения квалификации;
* Благодарность в приказе;
* Направление на семинары и конференции;
* Выдвижение на конкурсы;
* Помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати;
* Материальное стимулирование.

**План реализации Программы 2020-2024 гг.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Форма взаимодействия | Проект, задание | Планируемый результат | Срок | Отметка о выполнении |
|  | Время самоанализа | Пройти анкетирование «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. | Степень комфортности нахождения в коллективе. Разработка индивидуального маршрута профессионального становления молодого специалиста | август-сентябрь |  |
|  | Час общения "Расскажи о себе" | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития | сентябрь |  |
|  | Методическая консультация | Беседа о необходимости составления и утверждения индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом. | Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом. | сентябрь |  |
|  | Изучить , требования к составлению рабочих программ, календарнотематического планирования в соответствии обновлённым ФГОС | Составление рабочих программ по преподаваемому направлению. | сентябрь |  |
|  | Практикум. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога. | Оформление портфолио объединения. | октябрь |  |
|  | Час общения ."Расскажи о своих сильных сторонах" | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности. | «Портфолио молодого педагога» | октябрь |  |
|  | Офлайннаставник «Прочитай, осознай, примени» | Изучение успешного опыта организации работы с родителями. | План работы с родительским комитетом. | октябрь |  |
|  | Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. | Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач занятия, структура занятия. | Заполнение карт эффективности занятия молодым специалистом | октябрь |  |
|  | Посещение уроков молодого специалиста педагогом - наставником. | Освоить успешный опыт учебнометодической работы молодого педагога | Заполнение карт эффективности урока педагогом наставником | октябрь |  |
|  | Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. | Рассмотрение нескольких адаптированных рабочих программ дополнительного образования | Умение организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами | ноябрь |  |
|  | Офлайнконсультация «Прочитай, осознай, примени» | Использование инновационных технологий как средство активизации учебной деятельности учащихся. | Применение одной из выбранных технологий на занятии | декабрь |  |
|  | Практикум . | Составление технологической карты открытого занятия. | Составление технологической карты открытого занятия | декабрь |  |
|  | Час общения. | Обмен мнениями Факторы, которые влияют на качество преподавания. | Обсуждение выбранных молодым педагогом методов и приемов для открытого занятия | январь |  |
|  | Посещение уроков молодого специалиста педагогом - наставником. |  | Заполнение карт эффективности урока педагогом наставником | январь-февраль |  |
|  | Час общения | «Особенности публичного выступления» Выявление сильных сторон личности наставляемого, необходимых для публичного выступления. | Обсуждение и подбор темы мастер-класса в рамках практикума "Мастер класс для педагогов" | февраль |  |
|  | Офлайнконсультация «Прочитай, осознай, примени» | Оценивание достижений учащимися планируемых результатов занятия. Нормы оценивания. | Разработка системы оценивания и самоценивания в условиях безотметочного обучения. | февраль |  |
|  | Самообразование | Обмен мнениями Знакомство с успешным опытом организации деятельности в повышении читательской грамотности обучающихся | Реализовать план мероприятий недели читательской грамотности | февраль |  |
|  | Совместное решение кейсов | Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. | Отработать умения принятия правильного решения в конфликтных ситуациях | март |  |
|  | Анкетирование. Час общения «Стратегия успеха» | Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником; | Мониторинг профессионального роста молодого специалиста. | март |  |
|  | Офлайнконсультация «Прочитай, осознай, примени» | Знакомство с теоретическими основами формирования креативного мышления. Творческие задания как средство формирования креативного мышления. | Составление банка заданий | март |  |
|  | Офлайнконсультация «Прочитайосознайпримени». | Одаренные дети в дополнительном образовании и особенности педагогической работы с ними. | Работа по чек-листу | март |  |
|  | Офлайнконсультация «Прочитайосознайпримени» | Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам различных уровней. | Разработка плана работы с одаренными детьми. | март |  |
|  | Практикум | Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса в дополнительном образовании | Работа по чек-листу | апрель |  |
|  | Офлайнконсультация «Прочитай, осознай, примени» | Дети с ОВЗ и дети-инвалиды: разница понятий. Обучение детей с ОВЗ в дополнительном образовании: способы и особенности. | Изучение опыта работы. | апрель |  |
|  | Посещение занятий в объединениях, где обучаются дети с ОВЗ | Современные методы реализации инклюзивной практики в образовательной организации. Изучение опыта работы. | Просмотреть опыт работы педагогов Центра, с целью дальнейшего применения лучших практик | май |  |
|  | Офлайнконсультация «Прочитай, осознай, примени» | Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета | Составление личной карты самообразования молодого педагога на следующий учебный год | май |  |
|  | Круглый стол в кабинете директора | От молодого специалиста к успешному педагогу | Отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лиц | июнь |  |
|  | Итоговый мониторинг по образовательным областям. | Изучение итогов мониторинга и их обсуждение. Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за учебный год. | Обсуждение итогов и рекомендации | июнь |  |

Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

Подпись наставляемого сотрудника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Список литературы, используемых интернет – источников**

1. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019. — 48 с.

2. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — URL: https://clck.ru/QXUJg

3. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: https://clck.ru/QWQW9

4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

5. Национальный ресурсный центр «Ментори», [электронный ресурс] https://www.mentori.ru/new;

6. Методические рекомендации по внедрению целевой модели наставничества в Нижегородской области, в части информирования педагогического и родительского сообщества. Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области 2020 г.