

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА И ИСКУССТВ «ЮБИЛЕЙНЫЙ»**

Принята на заседании
педагогического совета
МБОУ ДО ЦДТиИ
«Юбилейный»
от « 01 » 09 2022 г.
Протокол № ____

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО ЦДТиИ
«Юбилейный»

Т.С. Касьянова
от « 01 » 09 2022 г.

**ПЕРСониФИЦИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Срок реализации программы: 2022-2023 уч.г.

Разработчик:
Семенова Лариса Анатольевна,
заместитель директора по УР

г. Краснодар, 2022

Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в МБОУ ДО ЦДТиИ «Юбилейный» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о системе наставничества педагогических работников, Уставом МБОУ ДО ЦДТиИ «Юбилейный».

Описание проблемы (актуальность). Современному центру творчества нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и профессионально готовый к реализации художественных 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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач МБОУ ДО ЦДТиИ «Юбилейный». Начинающему педагогу необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством. 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 педагогической деятельности. Программа наставничества «Педагог-педагогу» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов.

Цель и задачи наставничества

Целью наставничества в МБОУ ДО ЦДТиИ «Юбилейный» является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении. **Целью формы наставничества «педагог - педагог»** является – создание условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях центра творчества и повышение уровня его профессиональной компетентности.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому специалисту в педагогическом коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике, оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональной компетентности молодого специалиста;
- развивать потребность у молодого специалиста к самообразованию и профессиональному совершенствованию.
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать Молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Реализация персонализированной программы наставничества
Срок реализации Программы 1 год.

Участники Программы: молодые педагоги.

Описание участников реализации Программы

Наставник: Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник 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.

Наставляемый: Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление об особенностях, регламенте и принципах функционирования образовательной организации. Результатом

организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают 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.

Оцениваемые результаты

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

Режим работы: очный, онлайн.

Область применения в рамках образовательной программы

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. Разработка индивидуальной траектории профессионального развития молодого специалиста. Определение задач саморазвития. Выявление педагогического потенциала и затруднений молодого специалиста.

2. Постановка цели и задач. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения. Совместная отработка методических подходов педагога – наставника и приемов решения поставленной проблемы.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности. Передача педагогом-мастером своего опыта путем прямого и комментированного показа последовательности действий, методов, приемов и форм

педагогической деятельности. Разработка мер по преодолению затруднений. Применение эффективных форм и методов.

4. Планирование. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной деятельности учащихся

6. Выполнение. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Рефлексия и оценка. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Ожидаемые результаты для всех участников программы

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, сфере дополнительного образования.

2. Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимно обогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагога, связанное с развитием его гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

10. Формирования активной гражданской позиции учащихся.

11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми педагогами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

Необходимые ресурсы для реализации практики (кадровые, материально-технические, педагог наставник – наставляемый)

Материально-технические: современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

Методические: наработанные формы трансляции педагогического опыта. Условия для внедрения практики.

Тесное сотрудничество с наставником и коллективом педагогов ЦДТиИ «Юбилейный».

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

Виды наставничества: традиционная форма наставничества («один-на-один»).

Режим работы: смешанный

Персонифицированный план работы наставника с молодым специалистом

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи: улучшить образовательные результаты в организации образовательной деятельности; консультировать по вопросам ведения документации; организовать углубленное изучение инновационных и эффективных педагогических технологий; повысить уровень

мотивированности и осознанности молодого педагога в вопросах саморазвития и профессионального самообразования,

Содержание работы	Форма проведения и мероприятия	Сроки
<p>Информационная деятельность Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ЦДТиИ «Юбилейный»:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Федеральным законом «Об образовании»; ● Приказ от 02.09 2022 года № 2082 министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края. Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края. ● Уставом учреждения; ● Локальными актами учреждения. 	<p>Консультации и ответы на интересующие вопросы. Встречи с наставником.</p>	<p>Сентябрь - октябрь</p>
<p>Диагностическая деятельность Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности</p> <p>Оказание помощи в организации работы с документацией. «Самоанализ урока» «Типы и формы уроков» «Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»</p>	<p>Анкетирование, беседа</p> <p>Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня</p> <p>Консультация Посещение семинаров, открытых занятий «Основные требования к современному уроку» Посещение уроков наставника и молодого педагога «Факторы, которые влияют на качество преподавания» «Конспект занятия» «Слагаемые успешности урока» «Самоанализ занятия» «Типы и формы занятий» «Формы взаимодействия педагога и учеников на</p>	<p>Ноябрь</p>

	занятии»	
<p>Развивающая деятельность. Воспитательный аспект. Виды и организация режимных моментов в МБОУ ДО ЦДТиИ «Юбилейный». Рассмотрение вопроса об организации работы с детьми разных категорий: одаренных, слабоуспевающих, учащихся, находящихся в трудной жизненной ситуации.</p> <p>Использование современных здоровьесберегающих технологий.</p>	<p>Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Совместная разработка сценария проведения занятия с наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста. Анализ научных статей. Составление копилки педагогических идей.</p>	Декабрь январь
<p>Изучение методики проведения занятия по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование педагогических технологий, приемов и методов, наглядного и дидактического материала в работе. «Метод проектов на уроках и во внеурочной деятельности». Индивидуальная беседа Развивающая деятельность: саморазвитие.</p>	<p>Посещение молодым специалистом занятий у наставника. Посещение наставником занятий молодого специалиста. Участие педагога в конкурсной деятельности. Организация и участие в различных мероприятиях</p>	Февраль
<p>Виды внеклассных мероприятий. Воспитательная работа с учащимися. Проведение внеклассных мероприятий.</p>	<p>Консультация, работа с документацией. Анализ. Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов учащихся. Своевременно учитывать недочеты в работе и устранять пробелы в знаниях учащихся. Более тесно контактировать с родителями. «Внеурочная деятельность</p>	Март

	педагога: секреты успеха»	
<p>Коррекционная деятельность</p> <p>Использование в работе ИКТ. Поиск и подготовка демонстрационного материала к уроку; Подготовка презентации, контрольно-измерительного, практического материала на урок; Выбор технологии ведения урока.</p>	<p>Консультирование по вопросам проведения внеклассных мероприятий и классных часов. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.</p>	Апрель
<p>Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.</p>	<p>Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста. Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.</p>	Апрель
<p>Мониторинг освоения учащимися ДООП.</p> <p>Способность к постоянному профессиональному совершенствованию.</p> <p>Проведение итогов работы.</p>	<p>Подбор диагностического материала. Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Помощь в самоанализе молодого педагога</p>	Май

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Оценка эффективности

- 1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества. В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога,

испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника. Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. **Анкетирование** позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества.

- 2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества. Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – **тестирование**, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества. Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.
- 3) Оценка изменения поведения. Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов. Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано **наблюдение** со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег.
- 4) Оценка результатов для образовательной организации. Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность

управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.