

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

РАССМОТРЕНА
на заседании педагогического совета
МАУ ДО ЦДТ «Радуга»
Протокол № 2 от « 09 » 11 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО ЦДТ «Радуга»
Абрамова В.И. Абрамова
Приказ № 120-К от «11» 11. 2022 г.

Программа целевой модели наставничества «Ступени успеха»

**Автор-составитель программы:
Убайдуллаева Г.М. – заместитель
директора по методической работе,
куратор наставнической группы**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование	Программа целевой модели наставничества муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан
Обоснование программы	Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри учреждения дополнительного образования, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Настоящая программа разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка» и Национального проекта «Образование».
Цель программы	Оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства максимально эффективного использования кадрового потенциала учреждения дополнительного образования.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - улучшить показатели Центра детского творчества «Радуга» в образовательной, социокультурной, и других сферах; - сформировать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов дополнительного образования, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров; - обеспечить теоретической, методической поддержкой молодых педагогов; - способствовать эффективному обмену личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности
Сроки реализации программы	На два учебных года
Целевые индикаторы и показатели Программы	<p>При реализации программы наставничества мы опираемся на следующие показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общая профессиональная подготовленность молодых педагогов; - стремление наставляемых к применению эффективных педагогических технологий; - стремление педагогов со стажем передавать свой опыт; - отслеживание и своевременная корректировка педагогической деятельности молодых специалистов;

	<ul style="list-style-type: none"> - вовлеченность педагогов в инновационную деятельность; - востребованность опыта педагога Учреждения дополнительного образования педагогическим сообществом; - внешняя профессиональная оценка деятельности педагога (квалификационная категория, отраслевые награды); - оценка деятельности педагога участниками образовательных отношений.
Методы сбора и обработки информации	Анкетирование участников образовательного процесса, развивающие беседы, диагностика, мониторинг, развивающая обратная связь
Формы методической работы образовательной организации с наставляемым	<ul style="list-style-type: none"> - пассивные методы (организация посещений уроков опытных педагогов, педагогов-наставников); - активные методы (семинары, педсоветы, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки).
Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым	<ul style="list-style-type: none"> - консультирование (индивидуальное, групповое); - совместное планирование занятия наставляемого с педагогом-наставником, анализ проведенных занятий; - взаимопосещение занятий опытных педагогов вместе с наставником с последующим анализом; - собеседование, совместное планирование программы профессионального роста наставляемого.
Этапы реализации Программы	<p>Первый этап – диагностический. (3 мес.)</p> <p>Второй этап – практический. (1год 6 мес.)</p> <p>Третий этап – аналитический.(6 мес.)</p>
Основные направления работы по программе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дифференциация содержания, форм и методов оказываемой методической помощи, поддержки и обеспечения в соответствии со спецификой трудовых функций. 2. Дифференциация содержания, форм и методов методической помощи, поддержки и обеспечения педагогов с учетом их возраста, стажа работы и преподаваемой предметной области. 3. 4. Методическая помощь, поддержка и обеспечение педагогических работников, осуществляющих наставничество, включая нормативное обеспечение, отбор и обучение наставников и пр. 5. Реализация индивидуальных маршрутов профессионального роста. 6. Персонализация методической помощи и поддержки педагогов в восполнении профессиональных (компетентностных) дефицитов, препятствующих решению конкретных образовательных задач в соответствии с

	<p>установленными в профессиональном стандарте трудовыми функциями и трудовыми действиями.</p> <p>Формирование системы диагностики и мониторинга профессиональных дефицитов, что требует разработки удобного, нетрудоемкого и проективного инструментария.</p>
<p>Планируемые результаты реализации программы наставничества</p>	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</p> <p>Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.</p> <p>Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога дополнительного образования на данном коллективе/образовательной организации.</p> <p>Рост числа собственных профессиональных работ: статей, методических практик молодого специалиста, методических пособий.</p> <p>Улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства.</p> <p>Сплочение педагогического сообщества, готового к командной работе и инновационному развитию, что способствует обеспечению высокого уровня качества образования.</p>
<p>Исполнители</p>	<p>МАУ ДО ЦДТ «Радуга», куратор реализации программы, педагоги-наставники, наставляемые</p>

Пояснительная записка

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Наставничество в учреждении дополнительного образования это форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога дополнительного образования, которая занимает обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя такие формы, которые дополняют и наполняют их новым смыслом – ***оказание профессиональной помощи и поддержки молодому педагогу.***

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог, как профессионал, останется ли он в сфере дополнительного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель учреждения дополнительного образования, заместители директора осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении учащихся невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации образовательного процесса в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центре детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (далее МАУ ДО ЦДТ «Радуга», ЦДТ «Радуга» или Центр детского творчества) необходима высокая профессиональная компетентность педагогов дополнительного образования.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами.

Начиная свою работу в Центре детского творчества «Радуга», они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии обучающихся и специфики деятельности, методик работы в учреждениях дополнительного образования и воспитания.

Наставничество в ЦДТ «Радуга»:

- это эффективный способ решать сложные проблемы;
- это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);
- это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь и решить;
- это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

Содержание программы

Разработанная программа наставничества молодого специалиста связана с действующими нормативными правовыми актами МАУ ДО ЦДТ «Радуга», с результатами федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и Национального проекта «Образование».

Цель программы наставничества: оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства максимально эффективного использования кадрового потенциала учреждения дополнительного образования.

Задачи программы наставничества:

- улучшить показатели Центра детского творчества «Радуга» в образовательной, социокультурной, и других сферах;
- сформировать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов дополнительного образования, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- обеспечить теоретической, методической поддержкой молодых педагогов;
- способствовать эффективному обмену личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в школе 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 2 лет.

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время от профессионализма педагогических кадров зависит формирование личных компетенций, направленных на совершенствование, саморазвитие.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- ~ постановка цели и задач;
- ~ составление программы;
- ~ подбор средств реализации программы;
- ~ определение способов реализации программы;
- ~ контроль и коррекция

Требования к молодому специалисту:

~ Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

~ Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

- ~ Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- ~ Разработка и обсуждение планирования.
- ~ Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- ~ Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

Ожидаемый результат для наставляемого:

- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- качественное изменение отношений в коллективе;
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии и требований, оценивать данные требования;
- умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с учащимся;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
- умение анализировать индивидуальные качества обучающегося, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития обучающегося;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности обучающегося в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в учреждении дополнительного образования и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с обучающимися и др.
- повышения уровня профессионального уровня квалификации и повышения профессиональной деятельности.

Механизм реализации программы:

Для реализации программы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных педагогических работников ЦДТ «Радуга».

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разрабатывает и организует дорожную карту по внедрению программы наставничества;
- осуществляет организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар или групп;
- организует аналитическую и организационную работу;
- помогает в осуществлении персонифицированного учета обучающихся молодым педагогам;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества в ЦДТ;
- участвует в образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества

Требования к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу Центра детского творчества «Радуга», обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- знакомить молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой Центра детского творчества;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- оказывать необходимую помощь;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым педагогом План профессионального становления;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, 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 о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

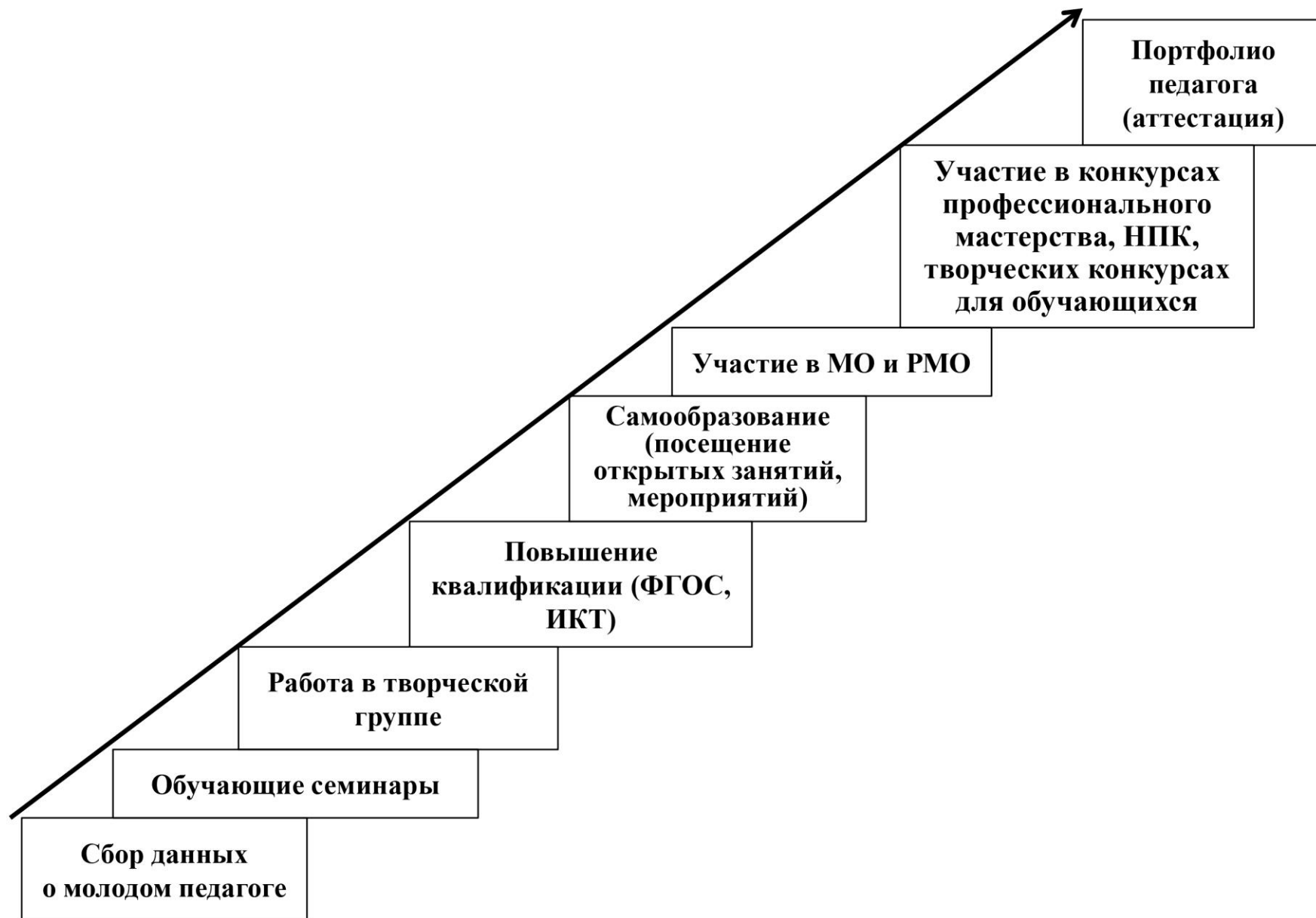
Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов дополнительного образования. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. Между участниками образовательного процесса возникает доверие. А где есть доверие,

там огромный воспитательный эффект, там позитивная установка на дальнейшее взаимодействие.

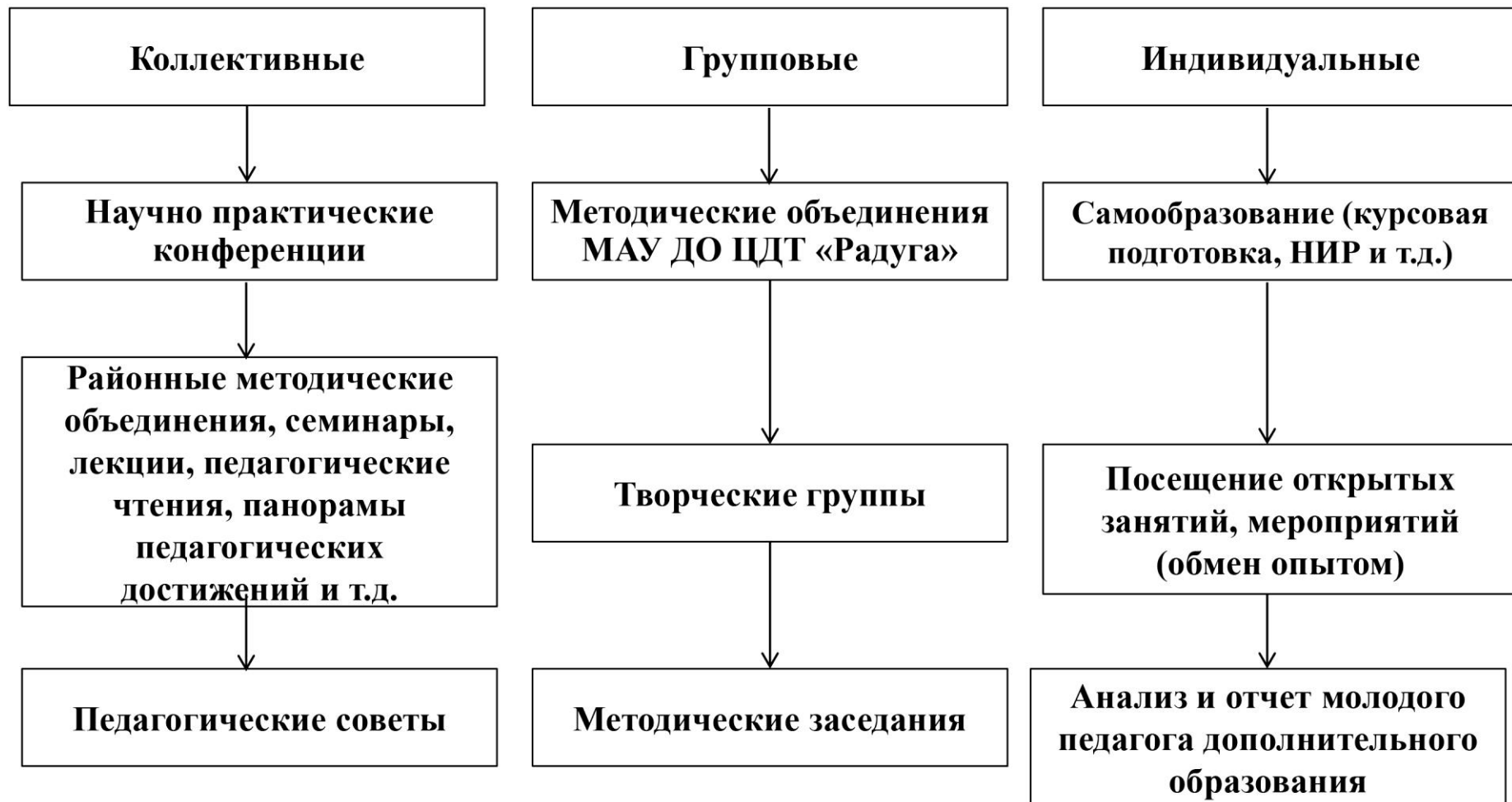
Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов дополнительного образования убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Модель молодого педагога дополнительного образования «Ступени успеха»



Формы и методы работы с молодыми специалистами



Условия эффективности работы

- ~ Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- ~ Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- ~ Сочетание теоретических и практических форм;
- ~ Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- ~ Своевременное обеспечение молодых педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Эффективность наставничества состоит в том, что методические мероприятия образуют систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом деятельности являются показатели профессионального роста молодого педагога и обучающихся, развитие их творческого потенциала. В конечном счете, на рост уровня профессиональных и личностных компетенций и на положительную динамику качества всего образовательного процесса в учреждении.

II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

I этап: диагностический

- Педагогическое образование (ВУЗ).
- Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения учащихся).
- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.

Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми педагогами (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных и заочных педагогических высших учебных заведений;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами дополнительного образования, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

Содержание и цели работы:

- усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы педагога дополнительного образования;
- овладение навыками практической работы с педагогом дополнительного образования, детьми, родителями;

- повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости. Степени ответственности за воспитание и обучение детей.

II этап: практический

~ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов дополнительного образования;
~ взаимоподдержка и взаимопомощь;
~ координация действий педагогов дополнительного образования в соответствии с задачами ЦДТ «Радуга» и задачами воспитания и обучения детей;
~ разработка перспективных планов работы с обучающимися в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
~ оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
~ помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, шаблонов, дидактического материала;
~ оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога дополнительного образования;
~ советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

III этап: аналитический

Анализ результатов работы молодого педагога дополнительного образования с детьми;
динамика профессионального роста;
рейтинг молодого педагога дополнительного образования среди коллег, родителей;
самоанализ своей деятельности за прошедший год;
перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами дополнительного образования;
подведение итогов, выводы.

Использовать в работе с молодыми педагогами дополнительного образования разработку индивидуального плана профессионального становления:

назначение опытного наставника из числа педагогов дополнительного образования (необходимое условие – согласие и выбор его только самим молодым педагогом);
педагогическое самообразование и самовоспитание;
участие в различных мероприятиях;
участие в работе педагогического совета, методического объединения и работе творческих групп;
участие в жизни Центра детского творчества.

Работу с молодыми педагогами дополнительного образования строить с учетом основных аспектов:

Куратор – молодой специалист:

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

Наставник - молодой специалист

Молодой специалист – обучающийся и его родители:

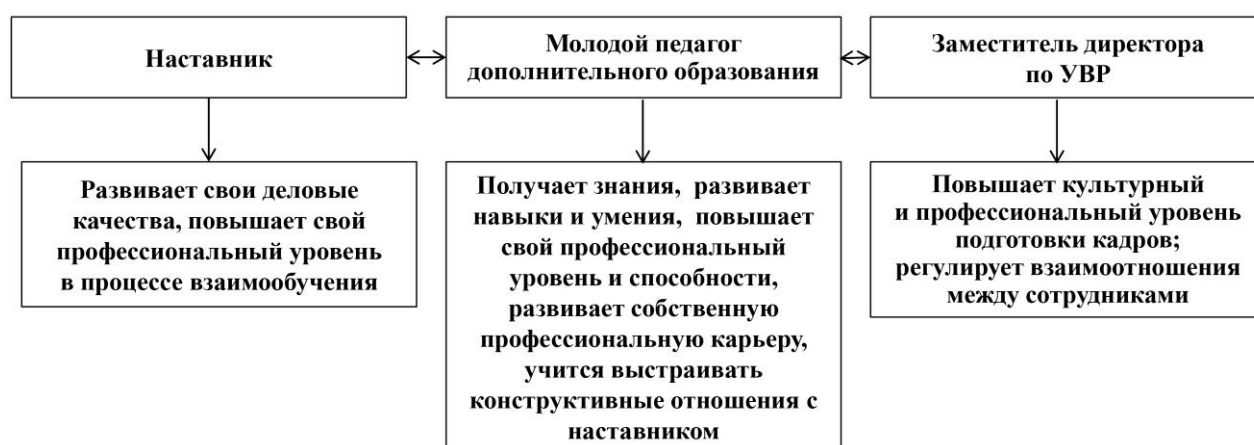
- формирование авторитета педагога дополнительного образования, уважения, интереса к нему у обучающихся и их родителей.

Молодой специалист – обучающийся:

- оказание поддержки со стороны коллег:

В современных условиях выпускник вуза, либо начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

Процесс наставничества в МАУ ДО ЦДТ «Радуга»



В своём профессиональном становлении молодой педагог дополнительного образования проходит несколько ступеней.

I ступень – (стажировка) - самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога дополнительного образования, начинает понимать свою значимость для обучающихся, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа директора ЦДТ «Радуга» при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда,

правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ЦДТ «Радуга», традициями, определение рабочего места и расписания занятий.

- Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.

- Знакомство с учреждением дополнительного образования, представление молодого педагога дополнительного образования коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста).

- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

- Молодой педагог дополнительного образования несколько дней проходит стажировку у своего более опытного коллеги - педагога дополнительного образования, т.е. они работают вместе с группой учащихся наставника. За это время он знакомится с обучающимися, родителями, изучает расписание занятий, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после занятий.

- Начинаясь молодой педагог прикрепляется к опытному педагогу, который может стать его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организовать мероприятия с обучающимися и т.д.

- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности обучающихся.

- Молодой педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

- Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.

- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.

- Взаимодействие молодых педагогов дополнительного образования разных учреждений дополнительного образования.

II ступень – (развивающий) - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с учащимися, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди обучающихся, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других учреждений дополнительного образования, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения педагогов дополнительного образования, творческие группы, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации наставника фиксирует в электронной «Творческой тетради». На этом этапе наставник предлагает начать работу по методической теме творческой группы, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне Центра детского творчества.

III ступень – (становления) - складывается система взаимоотношений с обучающимися, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами дополнительного образования необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ЦДТ «Радуга», форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога дополнительного образования сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Школа молодого педагога дополнительного образования «Ступени успеха» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с обучающимися.