

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования дом детского
технического творчества «Юный техник» с. Серафимовский муниципального района
Туймазинский район Республики Башкортостан

Принято на заседании методического
совета

Протокол №1 от «» августа 2022г.

Утверждаю:
Директор МАУДО ДДТТ
«ЮТ»с.Серафимовский
/А.А.Тимербаев

«31» августа 2022г.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества «Педагог-педагог»,

**Ролевая модель «Опытный педагог – педагог, испытывающий
трудности»**

Срок реализации 1 год

ФИО наставника
Тимербаев А.А.
ФИО наставляемого
Денисов А.В.

с.Серафимовский, 2022

1. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Современной образовательной системе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Различным категориям педагогов необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с педагогами - испытывающими проблемы на уровне образовательной организации.

Цель и задачи программы наставничества

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и педагога – испытывающего проблемы.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию наставляемого педагога в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства наставляемого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей педагога - испытывающего проблемы.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры наставляемого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать наставляемого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации.

Срок реализации программы ---1 год (с 1.09.2022 г. по 30.09.2023г.)

Применяемая форма наставничества и технологии: традиционная, ситуационная.

2. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)

Принципы наставничества

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

Формы и методы

работы педагога-наставника с наставляемым специалистом:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, посещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

План реализации мероприятий программы наставничества

Примерная программа работы наставника Т.А. с педагогом Д.А.

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого специалиста (далее – НС)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы.	Компетентность НС в заполнении документации
3.	Ознакомление с Профстандартом педагога	Разработка программы индивидуального профессионального	Наличие программы индивидуального профессионального

		саморазвития педагога	развития
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с НС	организация общения посредством электронной почты.	Возможность постоянного взаимодействия и общения
5.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока НС.	Компетентность НС в проектировании и анализе занятия
6.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов в ходе метод.недели. Организация работы педмастерской по проектированию занятия с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение НС использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста наставляемого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута НС
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания НС (<i>с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год</i>)	Коррекция индивидуального образовательного маршрута НС
10.	Описание методической темы НС	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы НС, освоение технологии работы над выбранной темой
11.	Проектирование занятий в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования занятия НС. Анализ и самоанализ занятий.	Компетентность педагога в проектировании и анализе занятия системно-деятельностного типа
12.	Методическая выставка достижений НС	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма наставляемого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности.
13.	Итоги реализации Программы	Подготовка отчета наставника и НС	

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

Ожидаемые результаты

для наставляемого специалиста:

- 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 наставляемых 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 образовательной организации:

- успешная адаптация специалистов;
- повышение уровня закрепляемости специалистов в образовательных организациях района.

Организация контроля

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения качества организации образовательного процесса педагогом, испытывающим определенные трудности

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей наставляемого педагога

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Хорошим показателем наставничества для педагога будет являться его участие в практических семинарах, различных уровней, и педагогических советах со своими практическими наработками и выпуском методической продукции.

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] _____

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества(для наставника)

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

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]

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	Наставляемый	Куратор	Самооценка	итого
Этика общения и чувство эмпатии				
Умение донести свою мысль, материал				
Профессиональные знания по дисциплинам				
Лидерские качества				
Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность				
На сколько успешно добивается 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	Наставник	Куратор	Самооценка	итого
Этика общения и чувство эмпатии				
Сформированность профессиональных навыков (для педагога) или знаний, умений навыков по виду деятельности (для обучающегося)				
Лидерские качества				
Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца				
Саморазвитие				
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации				

программы				
-----------	--	--	--	--

Изучение запроса

Анкета для наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____
3. Хотели бы вы стать наставником и для какой категории наставляемых (нужное подчеркните) пассивный обучающийся, молодой специалист, ребенок «группы риска», одаренный обучающийся, ребенок с ОВЗ, другое_
4. Почему вы хотите стать наставником?
5. Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу наставляемому? Пожалуйста, объясните какие. _____

6. Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества в течении минимум одного года с момента вашего прикрепления к наставляемому? _____
7. Как бы вы описали себя как личность? _____

8. Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества? _____
9. Готовы ли вы принимать участие в обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества? _____

Подпись..... Дата.....

4. Внимательно прочтите перед подписанием:

Мы благодарим Вас за интерес к нашей программе наставничества! Поставьте «галочку» возле каждого из нижеперечисленных пунктов:

Я согласен следовать всем правилам программы наставничества и понимаю, что любое нарушение приведет к приостановке и/или прекращению наставнических отношений.

Я понимаю, что программа наставничества не обязана озвучивать причину одобрения или отклонения моей кандидатуры в качестве наставника.

Я согласен с тем, чтобы программа наставничества использовала любые мои фотографии, сделанные во время участия в программе наставничества. Эти изображения могут быть использованы в рекламных целях или других связанных с ними маркетинговых материалах.

Своей подписью я удостоверяю правдивость всей информации, представленной в данной анкете, и согласен со всеми перечисленными выше условиями.

Подпись.....Дата.....

**Изучение запроса участников образовательного процесса МБОУ ДОДТ
(педагогов, обучающихся, методистов, молодых специалистов, родителей
обучающихся) на участие в программе наставничества.**

Анкета для наставляемых педагогов

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

3. Испытываете ли вы профессиональные затруднения?

4. Если да, объясните какие: _____

5. Нужна ли вам помощь со стороны опытного педагога?

6. Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества в течении минимум одного года с момента вашего прикрепления к наставнику? _____

7. Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей работе с наставником? _____

8. Готовы ли вы принимать участие в обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества? _____