



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПЕРСПЕКТИВА



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ
(ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА 2022-2025 ГОДЫ**

SWOT-АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЦЕНТРА (2021 год), СЛАБЫЕ СТРОНЫ:

- 01 неразвита система наставничества с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками;
- 02 отсутствие четкой сложившейся системы внутрикорпоративного повышения профессиональной компетентности педагогических работников Центра;
- 03 отсутствие методических разработок учреждения, созданных методическим отделом (методического сопровождения образовательного процесса, инновационной деятельности), педагогами дополнительного образования;
- 04 слабо организовано обобщение и распространение передового педагогического опыта педагогическими и административными работниками Центра, отсутствие систематизации опыта и описания практик, нет победителей в конкурсах профессионального мастерства на окружном и федеральном уровне.

ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- создание эффективной системы наставничества, способствующей непрерывному повышению профессиональной компетентности, адаптации, поддержки, самореализации и продуктивному развитию педагогических работников путем целенаправленной организации взаимодействия и передачи опыта от наставника к наставляемым с использованием различных форм, моделей наставничества



ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:



комплексная реализация плана мероприятий приоритетных направлений, инновационных стратегий, дорожных карт, входящих в программу наставничества;



модернизация системы работы как с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками, так и с педагогами дополнительного образования желающими систематизировать свой опыт работы, принять участие в конкурсах профессионального мастерства, научиться писать методические работы и др.;



содействовать созданию в МБУДО «ЦДО «Перспектива» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;



создать условия для ускорения процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;



обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования.

СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

01

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ (апрель-октябрь 2022 года)

- включает определение проблем, путей их решения, формулировка целей и задач программы наставничества;
- разработку локальных нормативно-правовых актов;
- определение приоритетных направлений и разработку перспективных планов по каждому направлению

02

ПРАКТИЧЕСКИЙ (ноябрь 2022 – май 2024 года)

- включает реализацию программы наставничества, формирование базы наставляемых и наставников, наставнических пар / групп и организация их работы;
- совершенствование комплекса условий, определение или разработку новых форм наставничества, анализ, коррекцию и обобщение полученных результатов

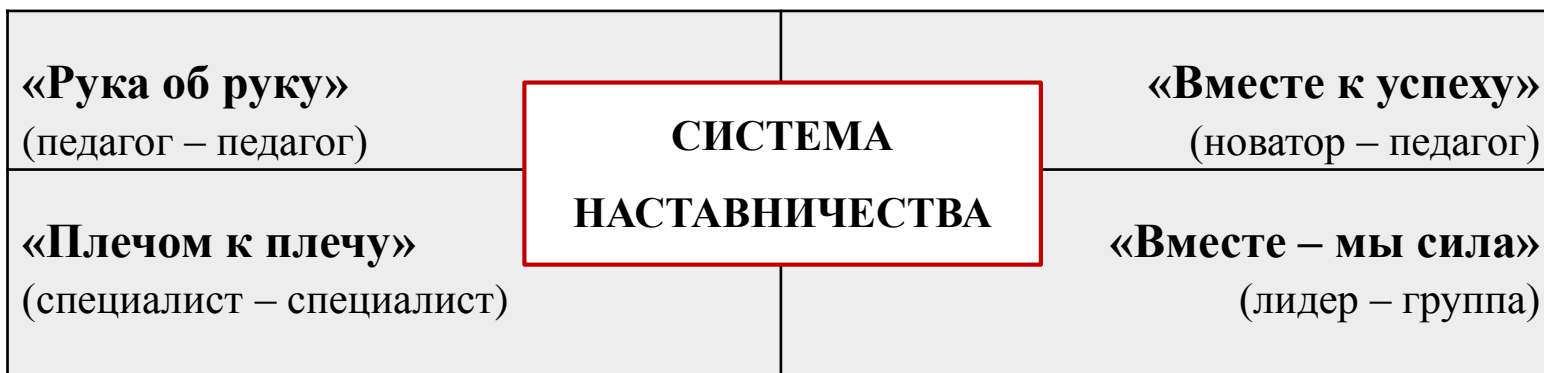
03

АНАЛИТИЧЕСКИЙ (2024 – 2025 учебный год)

- завершение программы наставничества, анализ, обобщение и систематизация результатов Программы;
- тиражирование лучших практик;
- конструирование дальнейших путей совершенствования системы наставничества в Центре

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ, ИХ ЦЕЛИ, ВАРИАТИВНЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- Приоритетное направление 1. *«Система наставничества с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками»;*
- Приоритетное направление 2. *«Система наставничества с педагогическими работниками по систематизации опыта, описания и тиражирования практики».*



- *Цель первого приоритетного направления – создание условий для адаптации новых педагогических работников, пришедших в образовательную организацию, их успешное закрепление на новом рабочем месте;*
- *Цель второго приоритетного направления – организация работы с педагогами дополнительного образования желающими систематизировать свою практику, принять участие в конкурсах профессионального мастерства, научиться писать методические работы и др. через вовлечение их в различные формы поддержки и сопровождения.*

ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ МОДЕЛИ НАСТАНИЧЕСТВА (ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА)

01

ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ («Рука об руку»)

опытный педагог первой или высшей квалификационной категории – молодой специалист или педагог дополнительного образования пришедший с другого уровня образования и нуждающийся в сопровождении.

02

СПЕЦИАЛИСТ – СПЕЦИАЛИСТ («Плечом к плечу»)

опытный заместитель директора, методист или другой работник – и работник не имеющий опыта или в целях повышения профессиональной компетентности и повышения в должности.

03

НОВАТОР – ПЕДАГОГ («Вместе к успеху»)

наиболее подготовленный специалист или работник, который является наставником над опытным педагогом (с первой и высшей квалификационной категорией) в целях результативности участия в конкурсах, повышения качества работы, профессиональной компетентности.

04

ЛИДЕР – ГРУППА («Вместе – мы сила»)

научный руководитель, лидер (например руководитель методического объединения) набирает временные творческие группы в рамках проводимых исследований по программе развития или другой формы инновационной работы.

НАСТАВНИКАМИ МОГУТ ВЫСТУПАТЬ:



**педагогические работники, имеющие
высокоустойчивые профессиональные
достижения**



**заместители директора, руководители
методических объединений**



специалисты методических служб



ПОЛНОМОЧИЯ НАСТАВНИКА:



- 1.** Разрабатывает программу (индивидуальный / групповой план-комплекс мероприятий) наставничества совместно с наставляемым, куратором.
- 2.** Участвует в реализации дорожной карты / перспективных планов программы наставничества в рамках своей компетенции.
- 3.** Регулярно посещает образовательные события, организованные в рамках обучения наставников.
- 4.** Оказывает всестороннюю помощь и поддержку наставляемому, обеспечивая развитие новых компетенций наставляемого.
- 5.** Проводит консультирование, экспертизу деятельности, формирует рекомендации наставляемому.
- 6.** Несет ответственность за результативность реализации программы наставничества.
- 7.** Предоставляет результаты наставнической работы по запросу куратора, подводит итоги, формирует отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

ПРАВА НАСТАВНИКА:



- 1.** Совместно с куратором определять формы, виды работы с наставляемыми.
- 2.** Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым.
- 3.** Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества.
- 4.** Проходить обучение, участвовать в конкурсах по наставничеству различных уровней.
- 5.** Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Целевой модели наставничества; за организационно-методической поддержкой, сопровождением.
- 6.** Обращаться к директору Центра с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

ПОЛНОМОЧИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО:

- 1.** Участвует в разработке программы наставничества совместно с наставником.
- 2.** Осуществляет эффективное взаимодействие с наставником в соответствии с программой наставничества.
- 3.** Своевременно и качественно выполняет задания, указания и рекомендации наставника, учится у него практическому решению поставленных задач.
- 4.** Сообщает наставнику о трудностях, возникших с исполнением определенных пунктов индивидуального плана.
- 5.** Иницирует внесение изменений в план реализации программы наставничества при возникновении затруднений или новых потребностей.
- 6.** Переносит приобретенные / усовершенствованные компетенции в ежедневную практику.
- 7.** Совершенствует профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей.



ПРАВА НАСТАВЛЯЕМОГО:

1. Систематически повышать свой профессиональный уровень.
2. Обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью.
3. Вносить на рассмотрение администрации Центра предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
4. При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору Центра о замене наставника.
5. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

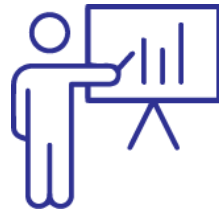


ЧТО ДАЁТ НАСТАВНИЧЕСТВО?



НАСТАВНИКУ

- передача опыта и знаний, формирование и развитие новых навыков и компетенций;
- признание заслуг и повышение статуса;
- репутация профессионала и доверие коллег;
- возможность увидеть новые пути решения типовых задач и др.



ПЕДАГОГУ

- оказание методической помощи, совершенствование методического мастерства (повышение профессиональной компетентности);
- повышение качества образования и результативности участия в конкурсах, мероприятиях;
- преодоление компетентностных дефицитов, проблем, затруднений;
- адаптация к новым условиям, освоение новых методик, форм, технологий и др.

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:

Традиционная модель наставничества («один на один») – это взаимодействие в течение определенного периода времени между более опытным педагогическим работником и начинающим, имеющим затруднения.

Партнерское наставничество («равный – равному») – это взаимодействие педагогических работников, находящихся в равном положении, но один из которых уже имеет опыт работы в данной организации, предметной области, которым не обладает партнер.

Целеполагающее наставничество – когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Наставничество в группе – когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

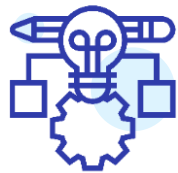
Реверсивное наставничество – когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного педагогического работника по вопросам новых тенденций, технологий и др.



ДЛЯ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «РУКА ОБ РУКУ», РАЗРАБОТАНЫ:



оценка эффективности учебного занятия на основе использования АИС «Системный анализ учебного занятия», определены критериально-уровневые показатели и рекомендации (отдельно для педагогов дополнительного образования, администрации и наставников) по анализу и проектированию учебных занятий с учетом специфики направленности реализуемых программ в рамках реализации системно-деятельностного подхода;



методическое и цифровое обеспечение по проектированию технологических карт в рамках АС «Конструктор учебного занятия». Критериально-уровневые показатели по этапам учебного занятия практически всех типов и типологий, применяемых в системе дополнительного образования;



мониторинги оценки эффективности учебного занятия с использованием различных образовательных технологий применяемых в системе дополнительного образования в том числе по этапам технологий;



мониторинг профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования и др.



ЗАДАЧИ ПЕРВОГО ПРИОРИТЕТНОГО НАПРАВЛЕНИЯ:



обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;



создать условия для оказания актуальной и своевременной индивидуальной методической помощи наставниками в профессиональном становлении наставляемых, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;



способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала педагогических работников, реализации индивидуальной образовательной траектории;



способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности, самостоятельно преодолевать профессиональные трудности, возникающие при выполнении служебных обязанностей;



создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ ПЛАНА РАБОТЫ НАСТАВНИКА В РАМКАХ МОДЕЛИ «РУКА ОБ РУКУ»:

- 1. Выявление профессиональных дефицитов и образовательных запросов наставляемого.**
- 2. Введение в должность, оказание консультационной, методической помощи, ведение документации.**
- 3. Проектирование конспекта (технологической карты) и системный анализ учебного занятия.**
- 4. Освоение современных образовательных технологий, типов и форм обучения.**
- 5. Выбор и работа по теме самообразования наставляемого.**
- 6. Отчет наставника и наставляемого по итогам совместной работы.**



ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ В РАМКАХ МОДЕЛИ «РУКА ОБ РУКУ»:

Выявление наставником профессиональных дефицитов в работе наставляемых на начало года, их потребностей через проведение диагностической беседы, документированного анализа, наблюдения, педагогического мониторинга и других форм

Разработка индивидуальной программы наставничества направленную на устранение профессиональных дефицитов (затруднений) или удовлетворение профессиональных потребностей педагогов

Оказание практической помощи наставляемого по планированию и проведению учебных занятий в том числе предварительная работа с конспектами (технологическими картами); посещение и проведение системного анализа учебного занятия

Выявление сильных и слабых сторон в проведении учебных занятий, оказание методической помощи по выявленным в рамках системного анализа учебного занятия компетентным дефицитам, недостаткам

Посещение наставляемым учебных занятий наставника, организация наставником посещения занятий коллег. Открытые занятия наставника, педагогов, их анализ. Помощь в подготовке к открытому учебному занятию, определение структуры и наполнения каждого этапа учебного занятия

Посещение, взаимопосещение учебных занятий с подробным анализом (самоанализом) в том числе и открытых занятий. Компетентность наставляемого педагога в проектировании и анализе занятия системно-деятельностного типа

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ В РАМКАХ МОДЕЛИ «РУКА ОБ РУКУ»:

Организация и проведение консультаций, посещений учебного занятия по оценке уровня овладения конкретной образовательной технологией, форме, типологии с использованием готового методического инструментария

Обогащение опыта наставляемых по использованию широкого арсенала современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий, типов и форм обучения

Оказание методической и консультационной помощи по теме самообразования наставником

Выбор темы самообразования и работа по ней при методической и консультационной помощи наставника

Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества, каждой пары наставник - наставляемый по полугодиям учебного года

Получены данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ. Коррекция индивидуального образовательного маршрута

ЗАДАЧИ ВТОРОГО ПРИОРИТЕТНОГО НАПРАВЛЕНИЯ:



обеспечить формирование и развитие профессиональных знаний, навыков и компетенций педагога дополнительного образования в соответствии с целями реализуемых форм сопровождения и наставничества;



оказать помощь педагогическим работникам, опираясь в деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс;



создать условия по систематизации опыта работы каждого педагога дополнительного образования, выход на проектирование новой педагогической технологии, повышение качества реализуемых дополнительных общеобразовательных программ, создание новых методических продуктов;



обеспечить своевременную методическую и консультационную помощь для результативного участия в конкурсах профессионального мастерства окружного и всероссийского уровня (подготовка практики, инновационных проектов и др.);



вовлечь наставляемых в доработку (актуализацию) создаваемого методического обеспечения в рамках реализации приоритетных направлений программы развития: учебно-методических пособий, методических рекомендаций, мониторингов, схем, таблиц и приложений и др.

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ В РАМКАХ МОДЕЛИ «ВМЕСТЕ К УСПЕХУ»:

Оказание методической и консультационной помощи в систематизации опыта работы, в описании практики работы	Систематизирован опыт наставляемых, описана практика (передовой педагогический опыт)
Актуализация или разработка новых дополнительных общеобразовательных программ, повышение качества описания всех разделов и содержания	Актуализирована(ы) или разработана(ы) ДОП с учетом выявленных находок в ходе описания практики, при необходимости создание авторской программы(м)
Оказание своевременной результативной методической и консультационной помощи по созданию методических материалов для участия в конкурсах (в соответствии с требованиями и формами конкретного конкурса)	Результативное участие наставляемых на различном уровне в конкурсах профессионального мастерства, национальных премий как в рамках описанных практик, так и инновационных проектов
Проведение обучающих мероприятий для наставляемых по созданию новой (авторской) педагогической технологии, по созданию инновационных проектов	Обобщение опыта наставляемого путем выделения и описания технологической инструментировки новой образовательной технологии, направленной на решение поставленной проблемы. Разработаны и реализуются инновационные проекты наставляемых

ЦЕЛЬ – ЭФФЕКТИВНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «РУКА ОБ РУКУ» (ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ)

Выявление профессиональных дефицитов и образовательных запросов наставляемого

Разработка наставником индивидуальной программы наставничества

Вовлечение наставниками наставляемых в различные формы поддержки и сопровождения

Определение и работа по теме самообразования под руководством наставника

МЕТОДИЧЕСКОЕ И ЦИФРОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДАННОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ РЕАЛИЗУЕМОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Использование методического обеспечения АИС «Системный анализ УЗ» при проектировании и анализе УЗ

Методическая и консультационная помощь наставляемым по проектированию УЗ в рамках создаваемого конструктора УЗ

Мониторинг оценки уровня владения СОТ, типов УЗ и форм обучения, профессиональной компетентности

«ПЛЕЧОМ К ПЛЕЧУ» (СПЕЦИАЛИСТ – СПЕЦИАЛИСТ)

Выявление профессиональных дефицитов и образовательных запросов наставляемого

Разработка наставником индивидуальной программы наставничества

Оказание помощи в профессиональном становлении, приобретении профессиональных ЗУН, компетенций

Включение наставляемого в совместную, продуктивную деятельность, наблюдение

«ВМЕСТЕ К УСПЕХУ» (НОВАТОР – ПЕДАГОГ)

Систематизация опыта работы, описание практики, методических работ, статьи

Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства (практика, проект)

Доработка и повышение качества реализуемых ДОП, создание авторских программ

Создание новой (авторской) образовательной технологии в рамках опыта

«ВМЕСТЕ – МЫ СИЛА» (ЛИДЕР – ГРУППА)

Вовлечение наставляемых в доработку методических пособий в рамках ПР

Актуализация методического обеспечения создаваемых АИС и АС в рамках ПР

Участие в ПП, тиражирование опыта, публикация работ



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!