УТВЕРЖДАЮ:
директор БОУ ДО г. Омска
«Детский ЭкоЦентр»

_____Г.В.Ситникова

ПРОГРАММА
наставничества в рамках целевой модели наставничества БОУ ДО г. Омска «Детский ЭкоЦентр» форма «педагог-педагог»

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в:
- оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов;
- изучении и внедрении в практику образовательной организации передового педагогического опыта;
- совершенствовании теоретических знаний и практических умений, педагогического мастерства;
- ознакомлении с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методики преподавания предмета;
- овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений обучающихся.

2. Цели и задачи формы наставничества «педагог-педагог»

Цель – разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- 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.

3. Типы наставничества

Типы наставничества: личное наставничество, виртуальное наставничество.

Технологии наставничества:

- **коучинг** – взаимодействие двух педагогов, основанное на доверии, способствующее раскрытию педагогического потенциала и решению вопросов, возникающих в образовательном процессе;
- **супервизия** – индивидуальная работа, заключающаяся в осуществлении одного или нескольких наставнических циклов.

4. Результат наставничества

Наблюдаются следующие результаты:

- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации.
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

5. Характеристика участников формы наставничества «педагог-педагог»

<table>
<tr><td colspan="2">Наставник</td><td colspan="2">Наставляемый</td></tr>
<tr><td colspan="2">Кто может быть.</td><td>Молодой специалист</td><td>Педагог</td></tr>
<tr><td colspan="2">Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).
Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.
Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</td><td rowspan="5">Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</td><td>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Типы наставников</td><td rowspan="4">Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</td></tr>
<tr><td>Наставник – консультант</td><td>Наставник – предметник</td></tr>
<tr><td>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и</td><td>Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных</td></tr>
</table>

коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	дисциплин.		

6. Варианты программы наставничества «педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог - новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному направлению.

7. Программа реализации формы наставничества «педагог-педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Обсуждение возникающих проблем.

Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете учреждения.

8. Анализ и контроль

Подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых, сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчёта о реализации программы наставничества. Поощрить наставников, поблагодарить наставляемых. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.