**Программа наставничества в МАУДО «РГДДТ»**

**Форма наставничества «Педагог – Педагог»**

Данная форма предполагает взаимодействие:

* молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет);
* нового сотрудника (при смене места работы);
* педагога, находящегося в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* педагога, желающего овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д. с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**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:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.

3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1**.** Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь Дворца.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в педагогическом коллективе и Дворце в целом.

4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу во Дворце.

6. Качественный рост результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых наставляемым.

7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

8. Рост числа собственных профессиональных работ наставляемого (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Технологии, которые будут применяться в данной программе в 2022 – 2023 учебном году, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов дополнительного образования.

**Характеристика участников формы наставничества**

**«Педагог – Педагог»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наставник | Наставляемый | | |
| Молодой специалист | Педагог | |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров, семинаров и др.). * Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. * Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. * Молодой специалист, владеющий и активно использующий в работе современные IT технологии. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывает трудности в организации образовательного процесса, имеет проблемы при взаимодействии с учащимися, другими педагогами, родителями (законными представителями) учащихся. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

**Наставник-консультант** – 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 или педагога, которому необходима помощь.

**Наставник-предметник (педагог дополнительного образования по конкретной направленности)** – опытный педагог того же направления, что и молодой педагог или вновь прибывший, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку организации образовательного процесса.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, виртуальное, скоростное.

**Возможные 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 сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| Педагог новатор (возможно молодой специалист) - консервативный педагог | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| Опытный педагог – начинающий педагог дополнительного образования | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

**Схема реализации формы наставничества**

**«Педагог – Педагог»**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программы наставничества в форме «Педагог – Педагог». | Методический совет. Педагогический совет. |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Анализ базы наставников. Обеспечение согласия на сбор и обработку персональных данных. |
| Обучение наставников. | Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.  Проведение консультаций, «установочные сессии» наставников, организация обмена опытом среди наставников. |
| Отбор педагогических работников, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Обеспечение согласия на сбор и обработку персональных данных. |
| Формирование пар, групп. | Организация работы по реализации персонифицированной программы наставничества для каждой пары/ группы. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых занятий, концертных программ и пр. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации персонифицированной программы. |
| Поощрение наставника (материальное и нематериальное). | Поощрение на педагогическом совете или методический совете Дворца, обобщение и распространение лучших практик наставничества. |

**Дорожная карта (план мероприятий)**

по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Рязанский городской Дворец детского творчества»

(МАУДО «РГДДТ»)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование этапа** | **Мероприятия** | **Срок исполнения** | **Ответственный** |
| ***Подготовительный этап*** | | | | |
| 1. | Подготовка условий для реализации системы наставничества. | Подготовка и принятие локальных нормативно-правовых актов в МАУДО «РГДДТ»:  - приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Рязанский городской Дворец детского творчества»;  - приказы о закреплении наставнических пар (групп) с письменного согласия их участников о возложении на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;  - подготовка персонализированных программ наставничества. | Август-сентябрь | Зам. директора по УВР |
| 2. | Формирование банка наставляемых. | Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. | Сентябрь | Директор, зам.директора по УВР, педагог-психолог. |
| Обеспечение согласия на сбор и обработку персональных данных. |
| 3. | Формирование банка наставников. | Анкетирование педагогов, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. |
| Обеспечение согласия на сбор и обработку персональных данных. |
| ***Основной этап*** | | | | |
| 1. | Отбор и обучение. | Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов. Определение пар (групп) наставник-наставляемый. | Октябрь | Зам.директора по УВР, педагог-психолог. |
| Обучение наставников для работы с наставляемыми:  - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;  - проведение консультаций;  - организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников. | В течение года | Зам.директора по УВР, методисты. |
| 2. | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп. | Формирование наставнических пар/ групп. | С октября | Директор, зам.директора по УВР, педагог-психолог. |
| Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. | Октябрь-ноябрь | Зам.директора по УВР, методисты, наставник, наставляемый. |
| Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников. | Весь период | Зам.директора по УВР, педагог-психолог. |
| ***Заключительный этап*** | | | | |
| 1. | Завершение персонализированных программ наставничества. | Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ. | Апрель-май | Директор, зам.директора по УВР, методисты. |
| Проведение заседания методического совета по выявлению лучших практик наставничества, пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. | Май | Зам.директора по УВР, методисты, наставники. |
| 2. | Информационная поддержка системы наставничества. | Освещение мероприятий дорожной карты. | Весь период | Директор, зам.директора по УВР. |
|  |  |  |  |  |