**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.  |
|  |  |  |  |  |