

Администрация города Тулы
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр психолого-педагогического и социального сопровождения»

300002, г. Тула, ул. Галкина 17, тел. (4872) 47-31-01

Рассмотрена на педагогическом
совете МБУ ДО «Центр ППСС»
протокол № 01 от 02.09.2022

«Утверждаю»
Директор МБУ ДО
«Центр ППСС»
Панферова О.В.

Приказ № 107/1-осн. от 31.08.2022

Рассмотрена и принята
на заседании Научно-методического
Совета МБУ ДО «Центр ППСС»
протокол № 01 от 31.08. 2022

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»
на 2022-2023 уч.год

Тула, 2022

Содержание программы

I. Пояснительная записка.....	..3-6
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	2-3
1.2. Взаимосвязь с другими документами организации	3
1.3. Цель и задачи программы наставничества... ..	3-4
1.4. Срок реализации программы.....	4
1.5. Применяемые формы наставничества и технологии.....	4-5
II. Содержание программы.....	6
2.1. Основные участники программы и их функции	6-7
2.2. Механизм управления программой наставничества	7-9
III. Оценка результатов программы и ее эффективности... ..	9-10
3.1 Организация контроля и оценки.....	9
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.....	10
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.	10-14

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

Актуальность разработки программы наставничества.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий специалист, психологически и методологически 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 личностных и профессионально значимых качеств.

Начинающие специалисты 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 предъявляет и Профессиональный стандарт педагога-психолога (24.07.2015), Профессиональный стандарт педагога-дефектолога (учителя-логопеда и др.) (15.09.2016), Профессиональный стандарт специалиста в области воспитания (социального педагога, педагога дополнительного образования, педагога-организатора) (10.01.2017).

Начинающим специалистам необходима профессиональная помощь в овладении профессиональным мастерством в освоении своих функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим специалистам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогическим работникам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с рабочей документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста и вновь прибывшего работника, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная

необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных специалистов-наставников, которые готовы оказать им методическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими специалистами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашего Центра ППСС, так как у нас в настоящее время работает 8 молодых специалистов.

• Взаимосвязь с другими документами Центра.

Рабочая программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе МБУ ДО «Центр ППСС» г. Тулы в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года №р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в Центре ППСС региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы/повышение конкурентоспособности профессионального образования»; «Учитель будущего».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами Центра: Уставом, Программой развития МБУ ДО «Центр ППСС» до 2025 года, Планом деятельности Центра на 2022-2023 уч.г., Положением о реализации целевой модели наставничества (2020), ДОП, реализуемыми специалистами, а также журналом по технике безопасности в каждом структурном подразделении Центра.

• Цель и задачи программы наставничества.

Программа наставничества МБУ ДО «Центр ППСС» направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим Центра ППСС через освоение норм, требований и традиций с учетом специфики отделений, отделов и служб Центра и с целью закрепления их в нашей образовательной организации.

2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых через беседы и наблюдения.

3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у специалистов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества образовательной деятельности /сопровождения образовательного процесса.

4. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа план наставничества/индивидуального плана профессионального развития (ИППР) в рамках рабочей документации программы наставничества.

5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

• Срок реализации программы.

Данная программа наставничества на 1 год. Это связано с тем, что план работы Центра, в том числе и методическая деятельность специалистов составляется на учебный год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав Центра: опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые специалисты могут поменять место работы. А, кроме того, так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год-полтора, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы находимся в современных условиях неопределенности. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09 2023 года.

• Применяемые формы наставничества и технологии.

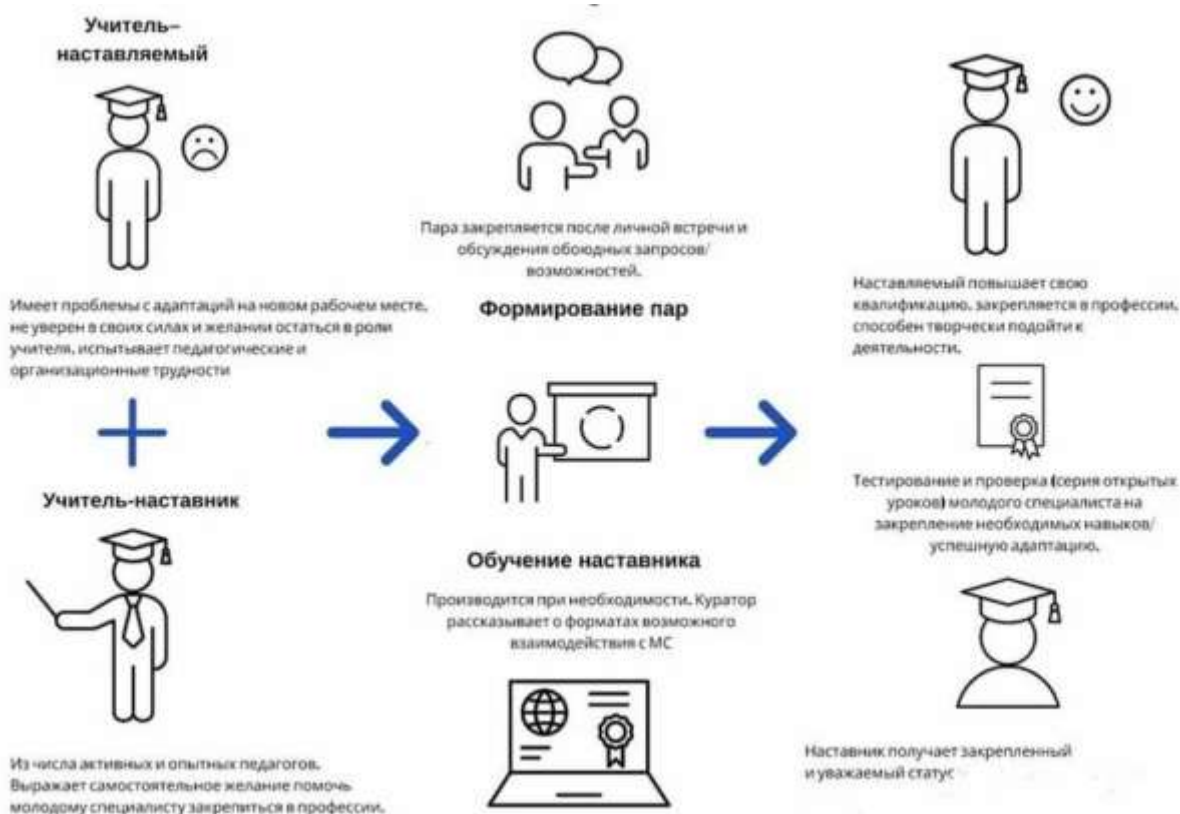
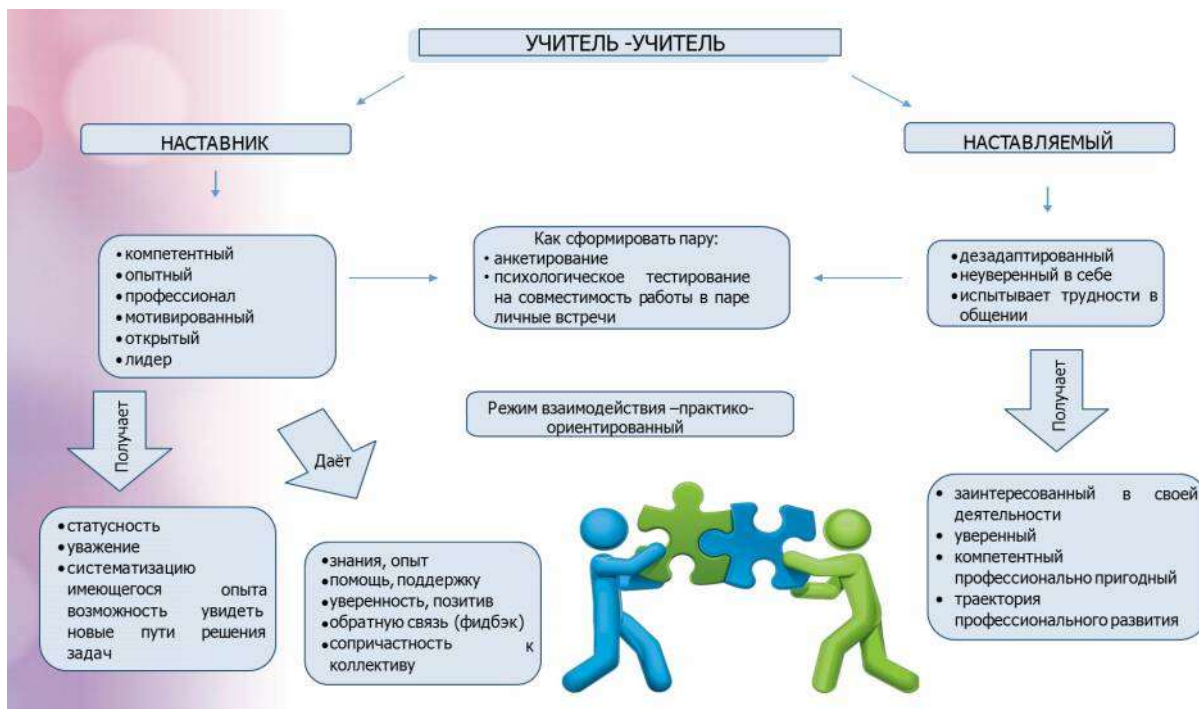
Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог»/ «специалист–специалист». Данная форма предполагает взаимодействие молодого (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных специалистов с обучаемыми, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

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

Так, например, наставляемые будут встречаться с наставниками как по ситуации (по необходимости), так и в соответствии с планом наставничества, консультации между ними будут проходить чаще всего очно и/или дистанционно; чтобы пройти аттестацию, наставляемые могут выбрать себе консультанта/тьютора из числа методистов Центра, для работы над проектно–исследовательской

деятельностью они воспользуются опытом специалиста/наставника, который занимается проектной деятельностью; если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придут специалисты территориальной службы медиации (ТСП) Центра, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.



II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.

Наставляемые:

УШАКОВА Анжела Олеговна, педагог-психолог ОЛПиА;
ЕМАНОВА Ирина Александровна, учитель-дефектолог ОЛПиА;
БАЙСУРИНА Виктория Владимировна, педагог-психолог ОЛПиА;
БАРЫШНИКОВА Анастасия Михайловна, педагог-психолог ОЛПиА;
МИНАЕВА Алина Дмитриевна, педагог-психолог ТОПП «Валеоцентр»;
ГЛУМОВА Светлана Игоревна, педагог-психолог ТОПП «Валеоцентр»;
ПУЧЕНКИНА Елена Алексеевна, учитель-логопед ТОПП «Валеоцентр»;
ПОТАШОВА Ксения Олеговна, педагог-психолог ТОПП «Преображение»;
ЛАЛЕНКОВА Анна Андреевна, пдо отделения ТРиОД «На Староникитской»;
ПУГАЧЁВА Наталья Александровна, пдо отделения ТРиОД «На Староникитской».

Наставники:

СЕНЧЕНКОВА Ольга Игоревна, педагог-психолог ОЛПиА;
ПИНКАЛЬСКАЯ Екатерина Викторовна, педагог-психолог ОЛПиА;
КОСОВА Наталья Алексеевна, учитель-дефектолог ОЛПиА;
ОБЛАСОВА Марина Анатольевна, педагог-психолог ОЛПиА
КРАСНОВА Анастасия Андреевна, педагог-психолог ОЛПиА;
СУРИНА Светлана Евгеньевна, педагог-психолог ТОПП «Валеоцентр»;
ТРУХАЧЁВА Елена Владимировна, учитель-логопед ТОПП «Валеоцентр»;
ЧЕТВЕРИКОВА Алла Самуиловна, педагог-психолог ТОПП «Преображение»;
КОВАЛЬ Татьяна Вячеславовна, пдо отделения ТРиОД «На Староникитской»
Балашова Ольга Сергеевна, пдо отделения ТРиОД «На Староникитской»

2.1. Основные участники программы и их функции.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие специалисты находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками являются те специалисты, которые работают в тесном контакте с наставляемыми, в одном структурном подразделении Центра и которые назначаются по согласованию (с самим наставляемым) руководителем конкретного отделения, отдела, службы Центра. Также и другие члены педагогического коллектива Центра, как указывалось выше, также могут быть привлечены в качестве наставников.

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. Курирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- Наставник-тьютор – опытный специалист той же специализации, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую и

практическую поддержку в реализации ДОП и/или в осуществлении психолого-педагогического сопровождения. Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности.

2.2. Механизм управления программой.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный специалист – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в Центре вне зависимости от должности и направления деятельности;

индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;

непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3-х лет;

эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знание требований законодательства в сфере образования, ведомственных и локальных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

- разработка совместно с молодым специалистом плана профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки с учетом специализации;

- изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к проведению занятий, коллективу отделения, школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомство молодого специалиста со структурным подразделением Центра, с расположением кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- введение в должность (знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к специалисту, Правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проведение необходимого обучения;

- курирование и оценивание самостоятельного проведения молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- разработка совместно с молодым специалистом плана профессионального становления;

- дача конкретных заданий с определенным сроком их выполнения;

- оказание необходимой помощи;

- оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявление и совместное устранение допущенных ошибок;

- способствование личным примером развитию положительных качеств молодого специалиста, коррекция его поведения в Центре, привлечение к участию в общественной жизни коллектива, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной и общественной деятельностью молодого специалиста, внесение предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодическая оценка/информирование руководителю МО/отделения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его деятельности;

- подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к молодому специалисту:

- изучение нормативных документов, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности отделения Центра и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнение плана профессионального становления в установленные сроки;

- постоянная работа над повышением профессионального мастерства, овладение практическими навыками по занимаемой должности;

- обучение у наставника передовым методам и формам работы, правильному выстраиванию своих взаимоотношений с ним;

- совершенствование своего профессионального и культурного уровня;

- периодические отчеты/информирование о своей работе перед наставником и руководителем отделения/МО.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов. Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация Центра /руководители структурных подразделений;
- наставники - участники программы;
- методисты ОМО и/или отделений;
- куратор программы.

Куратором программы наставничества является заведующий отдела методического обеспечения (ОМО) - педагог-психолог высшей квалификационной категории, к.пед.н. Четверикова А.С..

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ.

3.1. Организация контроля и оценки.

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор программы наставничества (Четверикова А.С.).

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта на заседании НМС как один из рассматриваемых вопросов, а также на рабочих совещаниях при директоре. Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР.

3.2. Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации.

Показатель на дату начала действия программы на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых) • Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных и итоговых)
<i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей ОО</i>		
1.1. Кол-во педагогов, прошедших обучение по наставничеству	1	
1.2. Кол-во наставников из числа специалистов/педагогов	8	
1.3. Кол-во наставников из числа	0	

выпускников		
1.4. Кол-во наставников - успешных предпринимателей/общественных деятелей	0	
1.5. Кол-во наставников – сотрудников НП, НКО/участников региональных социальных проектов	0	
Результативность взаимодействия наставнических пар		
<i>По модели «педагог-педагог»</i>		
2.1. Кол-во педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	2	
2.2. Кол-во педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития ОО, конкурсными/грантовыми проектами	1	
2.3. Кол-во педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах проф.мастерства	0	
2.4. Кол-во педагогов сменивших статус наставляемого на наставника	0	
Вклад Центра ППС в развитие региональной практики наставничества		
3.1. Кол-во пед. работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в др. организациях	1	
3.2. Кол-во предпринимателей и НКО, НП как участников наставляемых пар Центра, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества	1	
3.3. Кол-во проведенных Центром научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	2	
3.4. Кол-во представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном Всероссийском уровне	0	

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Центра, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и профессионального потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в отделениях Центра.

Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном отделении/Центре;
- качественный рост освоения ДОП обучающимися, а также повышение уровня адаптивности и социализации;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	1 В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых с	Куратор программы Команда программы

		соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов- психологов)	
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Куратор Команда программы Руководители структурных подразделений
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор Руководители отделений
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Куратор Команда программы Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	Куратор Команда программы Методисты Руководители структурных подразделений
5.	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-	Куратор Команда программы г Методисты Руководители структурных подразделений

		презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров	
--	--	--	--

Отчётная форма по итогам полугодия и 2022-2023 учебного года.

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие).
- 2) Мониторинг по карте результативности (для пдо) предметных результатов по итогам полугодия/года.
- 3) Информация о категории риска (ОВЗ, опекаемые, девиантные)
- 4) Взаимопосещение занятий и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися.
- 5) Достижения обучающихся на конкурсах, олимпиадах и др.
- 6) Методические разработки, печатные работы.
- 7) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

Рефлексивный анализ реализации плана наставничества (ИППР), представление результатов

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности	2022/23	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов	2022/23	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность	2022/23	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2022/23	
5	Организация целенаправленной работы с обучающимися с особыми образовательными потребностями (ОВЗ, инвалиды) с учетом их индивидуальных возможностей и зоны ближайшего развития	2022/23	