бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования

города Омска  
«Городской детский (юношеский) центр»

|  |  |
| --- | --- |
| Принято на заседании  Совета Учреждения  БОУ ДО г. Омска «ГорДЮЦ»  От «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.  Протокол № \_\_\_\_\_\_\_ | «Утверждаю»  Директор БОУ ДО г. Омска  «ГорДЮЦ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О. Л. Крылова«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г. |

**Программа наставничества**

**«ОБЩЕНИЕ»**

**в рамках целевой модели наставничества**

**бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска**

**«Городской детский (юношеский) центр»**

**на 2021 – 2022 учебный год**

**(форма педагог-педагог)**

составитель:

Шебалина С.Л., ст. методист

г. Омск, 2021

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Компоненты программы наставничества** | **Рекомендации по содержанию раздела** |
| **1** | **Пояснительная записка** | |
| 1.1. | Актуальность 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 нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.  Программа наставничества «ОБЩЕНИЕ»: **О** – опыт;  **Б** – база знаний, навыков и компетенций;  **Щ** – щедрость передачи опыта;  **Е** – единство цели;  **Н** – новое научение;  **И** – индивидуализм;  **Е** – единодушие.  Программа наставничества «ОБЩЕНИЕ» (далее «программа») по форме «педагог-педагог» разработана в контексте современной проблематики образования:   * повышения качества образовательного процесса; * закрепления в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников; * передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов; * повышения квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции.   Основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесс становления личности молодого специалиста в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов и профессиональная навигация как процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию.  В качестве особенности деятельности наставников сегодня стоит рассматривать не только включение в профессиональную деятельность – выполнение определенного круга должностных обязанностей, но и принятие корпоративной культуры конкретной организации. Таким образом, институт наставничества сегодня играет и существенную роль в адаптационных процессах.  Технология наставничества позволяет получить участникам образовательного процесса опыт, знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи (учебные материалы, самостоятельная работа и проектная работа, формализованное общение). Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.  Развитие личности в процессе профессиональной деятельности представляется, прежде всего, как процесс саморазвития, а образовательное учреждение (ГорДЮЦ) должно стать ему в этом основным подспорьем. |
| 1.2 | Взаимосвязь с другими документами организации | Программа «ОБЩЕНИЕ» связана с реализацией образовательной программы бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Городской детский (юношеский) центр» на 2021–2022 учебный год и рабочей программой воспитания 2021–2025 учебный год, разработана в соответствии с положением о наставничестве в БОУ ДО г. Омска «ГорДЮЦ». |
| 1.3 | Цель и задачи программы наставничества | Программа предназначена для молодых педагогов и новых сотрудников БОУ ДО г. Омска «ГорДЮЦ».  **Цель программы** – раскрытие и повышение профессионального потенциала личности наставляемого, создание комфортной среды для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.  **Задачи:**   1. обеспечить успешное закрепление в БОУ ДО г. Омска «ГорДЮЦ» в должности педагога дополнительного образования повышение его профпотенциала и уровня; 2. создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне; 3. ускорить процесс профессионального становления педагога и способствовать развитию способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности. |
| 1.4 | Срок реализации программы | **Срок реализации** программы наставничества «ОБЩЕНИЕ» - 1 год (в течение учебного года) |
| 1.5 | Применяемые формы наставничества и технологии | При реализации программы «ОБЩЕНИЕ» используется такая форма наставничества, как «педагог-педагог».  Типы наставничества: личное наставничество, интернет-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 (беседа по планированию, наблюдение, беседа по рефлексии, создание плана профессионального развития). |
| **2.** | **Содержание программы** | |
| 2.1. | Основные участники программы и их функции | Участники Программы: руководитель, кураторы, наставники, наставляемые.  **Руководитель** по внедрению Целевой модели наставничества (форма педагог-педагог) формирует и предоставляет статистическую информацию. Отвечает за разработку и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества  **Куратор** разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения целевой модели;отвечает за реализацию программы наставничества по форме «педагог-педагог».Формирует базу наставников и наставляемых; организует обучение наставников (в том числе с привлечением сторонних экспертов для проведения обучения). Размещает ежеквартально информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте <http://гордюц.рф>.  **Наставники** разрабатывают индивидуальные планы, комплексы мероприятий в рамках организации работы наставнической пары, оказывают всестороннюю помощь и поддержку наставляемым, предоставляют результаты наставнической работы по запросу куратора.  **Наставляемые** активно сотрудничают, регулярно посещают образовательные события в соответствии с планом, выполняют своевременно и качественно задачи, поставленные наставником, внимательно и уважительно относятся к наставнику и другим членам группы. |
| 2.2. | Механизм управления программой наставничества | Управление программой наставничества «ОБЩЕНИЕ» осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.  **Планирование**  Создание благоприятных условий для запуска программы. Создание пакета нормативных документов для запуска программы. Информирование педагогического коллектива о предстоящей реализации программы. Подготовка анкетных листов, листов наблюдения для работы с наставниками и наставляемыми.  **Организация**  Организация работы в педагогическом коллективе (беседы методистов с молодыми специалистами и опытными педагогами) по сбору предварительной информации о запросах потенциальных наставляемых и наставников. Выявление проблем, которые можно решить с помощью наставничества. Анализ собранной информации.  **Проведение отбора наставников в соответствии с целями программы**  Формирование наставнических пар и организация их работы. Разработка методических материалов по взаимодействию в парах.  **Мотивация**  Разработка системы мотивации для наставников.  Формирование мотивации у наставляемых к повышению профессионального уровня, получению новых знаний, приобретения нового опыта, достижения высоких результатов в выбранном виде деятельности.  **Координация**  Разработка анкеты для сбора информации от наставников и наставляемых.  Организация сбора обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы и проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы.  **Анализ и контроль**  Подведение итогов мониторинга и оценка результатов деятельности наставников. Составление отчета о реализации программы наставничества. Поощрение наставников и наставляемых. Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе наставляемых, включая завершивших программу. Создание базы информационно-презентационных материалов по программе. |
| ***3***. | ***Оценка результатов программы и ее эффективности*** | |
| 3.1. | Организация контроля и оценки | Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.  Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:   1. Анкета на выявление запросов наставляемых. 2. Анкеты удовлетворенности наставника и наставляемого. 3. Отчет наставника. 4. Дневник наставника.   Куратор программы наставничества «ОБЩЕНИЕ» предоставляет ежеквартальный отчёт по реализации программы руководителю с представлением подтверждающих документов не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчётным периодом: оценочные листы, листы посещения и портфолио.  Куратор программы наставничества «ОБЩЕНИЕ» организует заседания рабочих групп по реализации программы наставничества не реже, чем 1 раз в 3 месяца, и представляет протокол заседания рабочей группы. |
| 3.2. | Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества | Показатели успешной реализации программы**:**   * Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния (желание повторно выступить в роли наставника на следующий учебный год); * увеличение количества наставляемых ежегодно по одному обучающему. |
| ***4.*** | ***План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год*** | |