|  |
| --- |
| ГОРОДСКОЙ ОКРУГ УРАЙХанты-Мансийского автономного округа – ЮгрыМуниципальное бюджетное учреждение молодежи и дополнительного образования «Центр молодежи и дополнительного образования»УТВЕРЖДАЮДиректор МБУ ДО «ЦМДО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Омельченко« » 2022 год***ПРОГРАММА******РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА*****г.Урай 2022** |

**Составитель:**

Ирина Федоровна Дедерер, заместитель директора

Программа реверсивного наставничества муниципального бюджетного учреждения молодежи и дополнительного образования «Центр дополнительного образования» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения ожидаемых результатов.

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| 1. Введение
2. Актуальность
3. Цели и задачи программы
4. Эффективная среда наставничества
5. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в Муниципальное бюджетное учреждение молодежи и дополнительного образования «Центр молодежи и дополнительного образования»
6. Индивидуальный план развития в модели «Реверсивное наставничество»
 |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Введение

В соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа), согласно приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» составлен локально нормативно правовой акт, обеспечивающий внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества приказ муниципального бюджетного учреждения молодежи и дополнительного образования «Центр молодежи и дополнительного образования» от 15.09.2022 №364 Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном учреждении молодежи и дополнительного образования «Центр молодежи и дополнительного образования» (далее – МБУ ДО «ЦМДО»).

Актуальность

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

 Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.

 **Цель и задачи программы**

**дерево целей программы**

Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в «МБУ ДО «ЦМДО» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества

Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога моло-дого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педзадач на высоком уровне

Повышение квалификации в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса

Проект наставничества «Учитель-учитель»

Освоение и повышение квалификации по вопросам новых тенденций, технологий,

Обеспечение успешной реализации поставленных задач при помощи новых технологий

Проект наставничества «Учитель-учитель»

1 уровень - Цель

2 ур. - Задачи

Микро-проект

«Лидер технологий – испытывающий проблемы»

Микро-проект

«молодой специалист- Опытный учитель»

Микро-проект

«Опытный учитель-молодой специалист»

Микро-проект

«Лидер педсообщества-педагог, испытывающий проблемы»

Микро-проект

«Педагог-новатор – консервативный педагог»

Микро-проект 2.4.

«Опытный предметник – неопытный предметник»

Микро-проект

«Педагог-новатор – консервативный педагог»

Микро-проект

«Куратор-автор проекта»

**Эффективная среда наставничества**

Технология наставничества применима к различным проблемам, с которыми сталкиваются педагоги в процессе профессионального становления и развития, а именно: дефицит знаний молодых педагогов в области педагогических технологий и преподавательских умений, кризис профессионального роста у педагогов со стажем, профессиональное выгорание; дефициты различного характера (предметные, методические, метапредметные), выявленные у педагогов различных категорий в ходе исследований профессиональной компетентности.

Эффективная среда наставничества:

1. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
2. рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
3. развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
4. методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации; цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
5. обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

**Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в**

**МБУ ДО «ЦМДО»**

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Вариации ролевых моделей |
| Учитель-учитель (педагог-педагог) | * «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
* «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
 |
| Учитель-учитель (педагог-педагог) | * «молодой специалист - опытный учитель» - наставничество опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий;
* «лидер технологий – испытывающий проблемы» - поддержки для приобретения специалистом необходимых профессиональных навыков (в сфере новых технологий) и закрепления на месте работы;
* «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.
 |

 И**ндивидуальный план развития модель «Реверсивное наставничество»**

**Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель-учитель». **модель**: «Реверсивное наставничество».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый****результат**[[1]](#footnote-1) | **Фактический результат**[[2]](#footnote-2) | **Оценка****наставника** |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей  |  |  |
| **Раздел 2. Вхождение в должность**[[3]](#footnote-3) |
| 2.1. | Познакомиться с МБУ ДО «ЦМДО», ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. |  | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МБУ ДО «ЦМДО»  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.2. | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МБУ ДО «ЦМДО» (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.) |  | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения |  |  |
| 2.3. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей |  | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей |  |  |
| 2.4. | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса |  | Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности» |  |  |
| 2.5. | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности |  | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения… |  |  |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника**[[4]](#footnote-4) |
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(5-17 лет)*[[5]](#footnote-5) |  | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям |  |  |
| 3.2. | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога  |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, … |  |  |
| 3.3. | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся |  | Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН … |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.4. | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)  |  | Изучено содержание эффективного контракта педагога, НПА |  |  |
| 3.5. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций и пр.) |  | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем  |  |  |
| 3.6. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога  |  | По формату  |  |  |
| 3.7 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования |  | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики |  |  |
| 3.8 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности  |  | Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности |  |  |
| 3.9 | Подготовить публикацию…/конкурсную документацию… |  | Подготовлена к публикации статья «…» |  |  |
| 3.10 | … |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. | Подпись наставляемого сотрудника**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель-учитель». **модель**: «Реверсивное наставничество».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый****результат**[[6]](#footnote-6) | **Фактический результат**[[7]](#footnote-7) | **Оценка****наставника** |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей  |  |  |
| **Раздел 2. Вхождение в должность**[[8]](#footnote-8) |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1. | Изучить сайт МБУ ДО «ЦМДО», страничку МБУ ДО «ЦМДО» в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности МБУ ДО «ЦМДО» |  | Хорошая ориентация по сайту, на стра-ницах МБУ ДО «ЦМДО» в соцсетях, изуче-ны правила размещения информации в Интернете |  |  |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника**[[9]](#footnote-9) |
| 3.1. | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога  |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, … |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.2. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности МБУ ДО «ЦМДО» |  | Изучены проекты МБУ ДО «ЦМДО» по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога |  |  |
| 3.3 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности через цифровые платформы. |  | Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности |  |  |
| 3.4 | Подготовить публикацию…/конкурсную документацию… |  | Подготовлена к публикации статья «…» |  |  |
| 3.5 | … |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. | Подпись наставляемого сотрудника**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

1. В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр. [↑](#footnote-ref-1)
2. Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать. [↑](#footnote-ref-2)
3. Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов [↑](#footnote-ref-3)
4. Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов [↑](#footnote-ref-4)
5. В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления [↑](#footnote-ref-5)
6. В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр. [↑](#footnote-ref-6)
7. Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать. [↑](#footnote-ref-7)
8. Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов [↑](#footnote-ref-8)
9. Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов [↑](#footnote-ref-9)