

Принята на заседании
педагогического совета
Протокол № 1
От «13» августа 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО ЦТ «Мастер»
Баженова В.А.
Приказ № 45 от «13» 01 2023г.



**Персонализированная программа наставничества для
работы с педагогами дополнительного образования
«Введение в должность педагога дополнительного
образования» в рамках программы наставничества
МБОУ ДО Центр творчества «Мастер»**

Автор-составитель:
Котелевец Дарья Александровна,
педагог дополнительного образования, 1 кв. категория
Срок реализации: 1 год

Приполярный, 2023

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3. Общие положения.....	6
3.1 Основные термины.....	6
3.2 Принципы организации наставничества.....	7
3.3 Правила общения.....	7
3.4 Обратная связь как инструмент развития.....	8
3.5 Условия эффективности организации наставничества.....	9
3.6 Ожидаемые результаты.....	9
4.Содержание программы.....	10
4.1План саморазвития педагога-наставника.....	10
4.2Этапы реализации программы.....	10
4.3Формы работы педагога наставника с молодым педагогом.....	12
4.4Показатели эффективности внедрения Программы наставничества.....	14
5. Заключение.....	15

Паспорт программы

Название программы	Персонализированная программа наставничества «Введение в должность педагога дополнительного образования» в рамках программы наставничества МБОУ ДО ЦТ «Мастер» сп. Приполярный, Березовский район
Авторы- составители	Котелевец Д.А., педагог дополнительного образования
Срок реализации	1 год
Этапы реализации	1 этап – адаптационный 2 этап – основной, развивающий 3 этап – контрольно-оценочный
Цель	Персонализированное сопровождение молодого педагога, оптимизированное на преодоление компетентностных дефицитов, проблем и затруднений с учетом его индивидуальных особенностей, потребностей, интересов
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> • оказание помощи в личностной и социально-педагогической адаптации; • оказание методической помощи начинающему педагогу в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса; • создание условий для преодоления трудностей педагога при организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья; • создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога; • развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании; • проведение диагностики успешности работы.
Основные направления	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании образовательного процесса. • Формирование навыка ведения педагогической документации. • Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию учебно-воспитательного процесса. • Развитие профессиональной компетенции. • Изучение уровня профессиональной подготовки

	молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	<p><u>Наставничество для наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое – уметь ими поделиться. • Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта. • Происходит рост самооценки наставника. <p><u>Наставничество для молодого педагога</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Молодой педагог быстрее адаптируется в должности. • Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал. • Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию. <p><u>Наставничество для ОУ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Сокращает срок адаптации новых сотрудников. • Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива. • Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников. • Способствует развитию навыков коммуникаций. • Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

1. Пояснительная записка

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.

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого педагога. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности.

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Центра, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с профессиональным стандартом педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития обучающихся, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Центра творчества «Мастер».

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне Центра дополнительного образования.

Срок реализации программы: 1 год.

2. Общие положения

2.1 Основные термины

Наставничество - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения, возможно из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

Цель программы - оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих **задач**:

1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения с молодым коллегой. Способствовать успешной адаптации начинающего педагога к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям Центра творчества «Мастер» и т.д.).
2. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
3. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
4. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

2.2 Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого педагога принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

- **Мотивация.** Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой педагог на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.
- **Сотрудничество.** Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного педагога. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с педагогом на равных.
- **Системность.** Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

2.3 Правила общения

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодыми педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие **правила общения**:

- следует сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч;
- установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего

периода совместной работы.

2.4 Обратная связь как инструмент развития

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого.

Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать молодому педагогу на его ошибки. Этапы обратной связи:

1. Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
2. Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
3. Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

Принципы обратной связи

1. **Сбалансированность, позитивная направленность.** Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

2. **Конкретность.** Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах приносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

3. **Направленность на поведение, безоценочность.** Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.

4. **Своевременность.** Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник.

5. **Активность.** Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

2.5 Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДО необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

2.6 Ожидаемые результаты

Наставничество для наставника	<ul style="list-style-type: none">• систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;• расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;• происходит рост самооценки наставника.
Наставничество для молодого педагога	<ul style="list-style-type: none">• молодой педагог быстрее адаптируется в должности;• целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;• получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.
Наставничество для ОУ:	<ul style="list-style-type: none">• сокращает срок адаптации новых сотрудников;• способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;• создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;• способствует развитию навыков коммуникаций, улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

4. Содержание программы

4.1 План саморазвития педагога-наставника

Наставничество – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным молодому коллеге, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог-наставник составляет **план собственного саморазвития**:

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
- анализирует уже известную информацию о молодом педагоге (семейное положение, образование, возраст и т.п.).

4.2 Этапы реализации программы

Краткосрочная персонализированная программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

<i>№пп</i>	<i>Этап</i>	<i>Задачи</i>	<i>Содержание</i>
1	Адаптационный	адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.	Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям: <ul style="list-style-type: none">• педагогическое образование;• теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения);• наличие опыта практической работы с детьми от 6 до 18 лет;• ожидаемый результат педагогической деятельности;

			<ul style="list-style-type: none"> • выявление особенностей личности педагога.
2	Основной, развивающий	реализация профессионального становления молодого педагога.	<ul style="list-style-type: none"> • создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; • взаимоподдержка и взаимопомощь; • координация действий педагогов в соответствии с задачами ДО и задачами воспитания и обучения детей; • разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ и задачами реализуемых программ; • оказание методической помощи опытными педагогами начинающим; • помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; • оказание позитивного влияния на советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.
3	Контрольно - оценочный	подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.	<ul style="list-style-type: none"> • анализ результатов работы молодого педагога с детьми; • динамика профессионального роста молодого педагога; • рейтинг молодого педагога среди коллег; • самоанализ своей деятельности; • перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; • подведение итогов, выводы.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается **индивидуальный план профессионального становления молодого педагога**. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

4.3 Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1	Адаптационный	<ul style="list-style-type: none"> - Беседа-знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность Центра, по ведению документации. 	<ul style="list-style-type: none"> - Корпоративное мероприятие «Посвящение в педагоги»; - разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические диагностические тесты ; - тьюторство как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.
2	Основной развивающий	<ul style="list-style-type: none"> - Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий); - создание развивающей предметно- пространственной среды. 	<ul style="list-style-type: none"> - Мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой; - создание чек-листов («контрольных списков важных дел) по различным рабочим вопросам; - «коуч» - метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении

			цели; «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий - для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.
3	Контрольно-оценочный	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете. 	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в конкурсном движении; - создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети nsportal.ru; - активное участие в инновационной деятельности Центра (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

4.4 Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух **основных этапов**:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
 - обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
 - контроль хода программы наставничества;
 - описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
 - определение условий эффективной программы наставничества;
 - контроль показателей социального и профессионального благополучия.
- Оформление результатов.

Этап 2. Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников;

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
 - анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник- наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.)

5. Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.