

**Министерство образования Магаданской области
Магаданское областное государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования «Институт развития
образования и повышения квалификации педагогических кадров»**

**Региональный конкурс
«Лучшие практики наставничества»**

Персонализированная программа наставничества

«МЫСЛИМ В ОДНОМ НАПРАВЛЕНИИ»

Номинация:
Персонализированная программа
наставничества «педагог-педагог»

Наставник: Смирнова Ирина Николаевна,
педагог дополнительного образования
МБУДО «Тенькинский центр
дополнительного образования»,
контактный телефон 89871118792

Наставляемый: Беяева Ольга Валерьевна,
педагог дополнительного образования
МБУДО «Тенькинский центр
дополнительного образования»,
контактный телефон 89503769259

Магадан, 2022

Персонализированная программа наставничества

1. Пояснительная записка к персонализированной программе наставничества

Поддержка вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Профессиональная помощь вновь прибывшим педагогам необходима, чтобы процесс адаптации в новом трудовом коллективе прошел гладко и безболезненно.

Комплексное обновление системы дополнительного образования предъявляет новые требования к педагогу дополнительного образования, что мотивирует образовательную организацию на поиск новых специалистов, в том числе и из ЦРС.

Современной системе дополнительного образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагога.

За последние три года педагогический состав МБУДО «ТЦДОД» обновился на 40%, и педагогический коллектив пополнился новыми специалистами, в которых заинтересовано учреждение.

Сохранить их, помочь им закрепиться на территории – одна из основных задач наставничества.

В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на новом рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Цель программы

Разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы вновь прибывшего специалиста, поддержка нового сотрудника, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы

1. Помочь педагогу успешно влиться в новый профессиональный коллектив.
2. Снизить уровень неуверенности и тревожности.
3. Выявить профессиональные затруднения наставляемого, поддержка его сильных сторон.
4. Определить круг мероприятий, необходимых для понимания и

успешного восприятия педагогом существующих в учебном заведении правил и норм.

5. Развитие позитивного отношения к обязанностям, содействие появлению у нового сотрудника реальных ожиданий, удовлетворённости работой.

6. Максимально быстрое достижение установленных администрацией педагогических показателей.

7. Закрепить вновь прибывшего специалиста в образовательной организации.

Форма наставничества – «педагог – педагог»

Внутренние нормативные документы:

- Программа наставничества в рамках целевой модели наставничества в МБУДО «Тенькинский центр дополнительного образования детей» на 2022-2023 годы - <http://tenka-centr.edusite.ru/p79aa1.html>

- Дорожная карта по реализации Программы наставничества в рамках целевой модели наставничества в МБУДО «Тенькинский центр дополнительного образования детей» на 2022-2023 годы - <http://tenka-centr.edusite.ru/p79aa1.html>

- Приказ «Об утверждении Программы наставничества в рамках целевой модели наставничества в МБУДО «Тенькинский центр дополнительного образования детей» на 2022-2023 годы» - <http://tenka-centr.edusite.ru/p79aa1.html>

- Приказ(ы) о закреплении наставнической пары/группы с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью - <http://tenka-centr.edusite.ru/p79aa1.html>

Срок реализации программы наставничества – 4 месяца

Внутренние и внешние ресурсы, используемые для реализации программы:

- личные ресурсы (компетенции) педагога-наставника и наставляемого;

- уклад, атмосферы и традиций жизни образовательной организации;

- богатый экзистенциальный, жизненный, профессиональный опыт педагога-наставника;

- многолетний опыт работы, высокие результаты личные профессиональные достижения, активная жизненная позиция педагога-наставника;

- организация учебно-воспитательного процесса в МБУДО «ТЦДОД»;
- набор ценностных ориентаций, норм поведения, взаимодействия и взаимоотношений в коллективе;
- социальная среда - взаимодействие участников образовательного процесса с другими социокультурными учреждениями округа;
- нормативные (профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», локальные нормативные документы и др.);
- образовательные - программно-методическое обеспечение образовательного процесса, занятия в кружках, мероприятия, проводимые совместно с родителями, выпускниками, социальными и сетевыми партнерами и т.д.).

Условия реализации программы:

- взаимодействие с другими образовательными и социокультурными учреждениями округа;
- обучение наставника через прохождение специальных курсов повышения квалификации, тренингов; систематическое участие в клубах «Наставник» - новый проект Профсоюза (<https://www.eseur.ru>), «Клуб наставников» (<https://nsportal.ru>).

2. Комплекс мероприятий персонализированной программы наставничества (дорожная карта)

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Октябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Ноябрь - март	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Март	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа
Подготовительный	Октябрь	Создать организационно-содержательные условия для	1. Сообщить коллективу об обновлении состава и приходе нового работника. 2. Обеспечить наличие

		<p>осуществления наставнической деятельности</p>	<p>информации для нового работника - сведения, которые будут представлены работнику в первый день, включая контактные телефоны сотрудников, ПК, оргтехнику.</p> <p>3. Подготовить набор необходимых канцелярских принадлежностей.</p> <p>4. Познакомить с организацией, целями, задачами деятельности, историей.</p> <p>5. Оформить и заполнить требующиеся кадровые документы.</p> <p>6. Представить нового педагога коллективу.</p> <p>7. Познакомить с местом работы, провести экскурсию по учреждению.</p> <p>8. Провести необходимые инструктажи.</p> <p>9. Проинформировать об общем рабочем графике.</p>
Органи зационн ый	Октябрь	<p>Выявление сильных и слабых сторон деятельности педагога; разработка основных направлений работы с наставляемыми</p>	<p>1. Составление индивидуального плана развития под руководством наставника на основе типового плана наставничества, сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с новым специалистом.</p>
Практи ческий	Ноябрь- март	<p>Реализация основных положений ПН</p>	<p>1. Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты;</p> <p>2. Взаимопосещение занятий;</p> <p>3. Анализ и самоанализ посещенных занятий и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской»</p>

			<p>(мастер-классов) опытными педагогами Центра для нового специалиста;</p> <p>4. Проведение анкетирования участников по наставнической деятельности.</p> <p>5. Консультирование наставляемого по научно-методическим вопросам при подготовке к конкурсным мероприятиям различного уровня.</p> <p>6. Организация и проведение мероприятий с привлечением родительской общественности – «Дорожный серпантин» (январь), «Поход выходного дня» (март)</p> <p>7. Участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический поиск – 2022»</p>
Обобщающий	Март	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности и деятельности педагога-наставляемого	<p>1. Изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН;</p> <p>2. Демонстрация новым педагогом самостоятельных творческих продуктов (презентации, блоги, проекты, рабочие программы, мероприятия);</p> <p>3. Формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН;</p> <p>4. Диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях и др.)</p>

3. Количественные и качественные показатели

Контролирует и оценивает работу наставляемого, наставника и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Оценка происходит в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль происходит один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль происходит в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности педагога в Центре определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы			
Внеурочная деятельность					
Участие в проектах, научно-практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий.				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 - 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	4 — 49 %	1	2	3	4
	1 — 19%	0	1	2	3
Инновационная деятельность					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2-х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном)	2	3	4	5

конкурсах	формате				
Публикации		В сетевых электронных изданиях	В печатных изданиях		
	1 - 2	1	3		
	3 - 5	2	4		
	6 и более	3	6		
<p>57 - 76 баллов — высокий уровень 36 - 56 баллов — средний уровень 20 - 35 баллов — низкий уровень 0 - 19 баллов — недопустимый уровень</p>					

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Показатели/ критерии удовлетворе нности наставляемо го	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Наличие комфортного психологического климата в коллективе			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления			
	Уровень удовлетворенности от взаимодействия с наставником в наставнической деятельности			

Активность и заинтересованность наставника в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых			
Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения			
Повышение уровня самооценки			
Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГ			

15 - 18 баллов - оптимальный уровень

9 - 14 баллов - допустимый уровень

0 - 8 баллов - недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников наставнической деятельности и положительную динамику образовательных результатов с учетом

- эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности наставнической деятельности как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Центра;
 - выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
 - спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в МБУДО «ТЦДОД».

Оценка результатов взаимодействия между наставником и наставляемым осуществлялась посредством анкетирования и анализа дневника наставляемого.

Критерии	Цель	Инструментарий
<p>Готовность к роли наставника и наставляемого</p>	<p>Оценка качеств реализуемой программы наставничества. Задачи мониторинга: - сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); - контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; - определение условий эффективной программы наставничества; Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.</p>	<p>1. Анкета наставляемого 2. Анкета наставника 3. Анкета для SWOT-анализа 4. Показатели результативности наставнической программы (диаграмма)</p>

<p>Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности</p>	<p>Влияние программы наставничества на всех участников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение условий эффективности программы наставничества; - сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы; - сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы. 	
<p>Уровень тревожности наставляемого в ходе реализации программы наставничества</p>	<p>Влияние программы наставничества на уровень тревожности</p>	<p>Методика «Самооценка психических состояний» (по Айзенку)</p>



4. Заключение и выводы

В рамках программы наставничества на старте были определены ресурсы, риски и дефициты наставляемого. Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план адаптации нового специалиста в МБУДО «ТЦДОД».

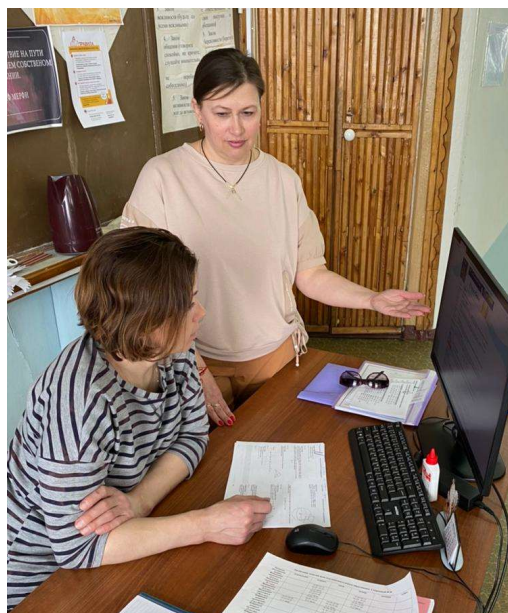
По итогам реализации данной программы наставничества вновь прибывший педагог закрепился в образовательном учреждении. Достиг профессиональных успехов. За период участия в программе наставничества педагог:

- стал победителем и призером профессиональных конкурсов различного уровня;
- наладил взаимодействие с коллегами МБУДО «ТЦДОД» и из других образовательных учреждений округа;
- обеспечил 100% наполняемость учебных групп;
- на постоянной основе организовал работу с родительской общественностью.

Реализация программы наставничества в форме «педагог-педагог» «Мыслим в одном направлении» в образовательной организации признана успешной.

Данную практику можно использовать в работе образовательных учреждений различного профиля.

**ФОТООТЧЕТ
О РЕЗУЛЬТАТАХ НАСТАВНЕЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПО ПРОГРАММЕ «МЫСЛИМ В ОДНОМ НАПРАВЛЕНИИ»,**



Наставник и наставляемый

Мероприятия с привлечением родительской общественности



«Поход выходного дня»



«Дорожный серпантин»

**Мероприятие профессионального мастерства
«Педагогический поиск – 2022»**





Достижения наставляемого за период реализации программы





ОТЧЕТ НАСТАВНИКА

о специалисте в учебный период

ФИО сотрудника: Беляева Ольга Валерьевна

Должность: педагог дополнительного образования МБУДО «ТЦДОД»

ФИО наставника: Смирнова Ирина Николаевна.

Должность: методист, педагог дополнительного образования МБУДО «ТЦДОД»

Форма наставничества: опытный педагог - опытный педагог, краткосрочное (целеполагающее) наставничество.

Временной ресурс наставничества: 4 месяца (25 ноября 2021 года – 25 марта 2022 года)

Дата заполнения отзыва: 31 марта 2022 года.

№	Качества наставляемого	Степень выраженности				
		очень сильно	сильно	средняя степень	слабо	очень слабо
1. Степень выраженности личностных и деловых качеств специалиста						
1	Соблюдение внутреннего распорядка работы Центра	+				
2	Ответственность, исполнительность	+				
3	Способность к самообучению	+				
4	Способность к самоанализу	+				
5	Умение слушать и располагать к общению	+				
6	Тактичность	+				
7	Умение легко и быстро налаживать контакты с людьми		+			
8	Активность	+				
9	Инициативность		+			
10	Умение правильно строить отношения с администрацией школы		+			
11	Умение правильно строить отношения с коллегами	+				
12	Способность организовать свою работу		+			
13	Работоспособность	+				
14	Самостоятельность в работе		+			
15	Готовность брать на себя дополнительные нагрузки			+		
16	Наличие профессиональных компетенций		+			
2. Степень готовности специалиста к самостоятельному выполнению возложенных на него обязанностей						
Полностью готов		Недостаточно готов		Не готов		
17	+					

Рекомендации: необходимо повышение квалификации по профилю (туризм, юнармия), обучению детей с ОВЗ.

Выводы: вновь прибывший специалист, педагог дополнительного образования Ольга Валерьевна Беляева, является опытным педагогом первой квалификационной категории, поэтому была выбрана краткосрочная форма наставничества «опытный педагог - опытный новый педагог», основной целью которой являлось оказание помощи в адаптации к новым условиям педагогического труда в новом коллективе. В течение первого месяца работы новый сотрудник с помощью наставника изучил нормативно-правовые документы, получил ряд инструкций, рекомендаций, необходимые для дальнейшей педагогической деятельности в школе, а также ознакомился с внутренним распорядком, расписанием, годовым планом работы школы и психолого-педагогической службы. Ольга Валерьевна скрупулезно изучала предложенные материалы, постоянно задавала уточняющие вопросы, т.е. проявляла себя как вдумчивый специалист.

Исходя из плана работы МБУДО «ТЦДОД», совместно с наставником был составлен план работы педагога дополнительного образования на текущий учебный год, определены приоритеты и субъекты деятельности. Из бесед выявлены имеющиеся профессиональные запросы педагога, по результатам которых сделан вывод о том, что Ольга Валерьевна имеет высокий уровень самоанализа собственной деятельности и стремится к совершенствованию своих профессиональных компетенций, имеется настрой на качественный результат. Новый специалист активна и инициативна, видимо, хотя прошло не так много времени, чтобы проявить себя, но показывает высокий уровень коммуникативной культуры, тактична и доброжелательна, готова к сотрудничеству. Каких бы то ни было претензий к руководству и коллегам не имеет, отмечает комфортность пребывания в школьном коллективе. В начале марта, при поддержке коллектива, приняла участие в муниципальном конкурсе «Педагогический поиск». Стала призером. Все указанные выше факты свидетельствуют о том, что школа приобрела квалифицированного специалиста, готового работать на позитивный результат, и адаптация Ольги Валерьевны в новом коллективе проходит успешно, негативных моментов она не отмечает.

31 марта 2022 года