МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«МАЛАЯ АКАДЕМИЯ НАУК «ИСКАТЕЛЬ»

ОДОБРЕНО
Методическим советом
ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель»
Протокол № 2

от «09» 09 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ ДО РК
«МАН «Искатель»
_____ В.В. Члек
Приказ № 180-9
от «09» 09 2024г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
на 2024-2025 учебный год

Срок реализации программы 1 год
Составитель: методист **Малова Галина Викторовна**
Реализует как наставник: методист **Малова Галина Викторовна**
Наставляемый: педагог дополнительного образования **Копитоненко Елена Валериевна**

г. Симферополь
2024 год

Рецензия
На персонализированную программу наставнической деятельности педагогических работников

(автор – Малова Г.В. – методист)

Персонализированная программу наставнической деятельности педагогических работников составлена в соответствии с действующими федеральными, региональными нормативными правовыми актами и локальными актами ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель». Программа рассчитана на 12 месяцев реализации и направлена на формирование у наставляемого педагога дополнительного образования научно-ориентированного типа мышления.

Главным же образом, программа помогает адаптировать педагога, подготовить к составлению планов-конспектов, проведению занятий, представлению своего педагогического опыта на семинарах, конференциях, участию в конкурсах. Наставляемый должен в результате реализации программы усовершенствовать свою коммуникативную и профессиональную культуру.

Программа последовательна, структурирована и содержит все необходимые разделы.

В пояснительной записке сформулированы цели и задачи, актуальность, новизна, отличительные особенности, педагогическая целесообразность, указана специфика организации процесса наставничества.

Цель программы содержит в себе указание на виды деятельности, отражает развитие личностных качеств, а также общих и специальных способностей. Цель отражает основную направленность программы и ожидаемый результат. Цель конкретизирована через определение задач, раскрывающих пути её достижения. Формулировки задач соотнесены с прогнозируемыми результатами.

В плане мероприятий отражены и достаточно раскрыты теоретические и практические аспекты.

Программа составлена логично и обоснованно, системно объединяет в себе основные компоненты, направленные на эффективную организацию процесса наставничества в условиях учреждения дополнительного образования, отвечает критериям полноты, системности и целостности представленного материала, соответствует всем требованиям.

Персонализированная программа наставнической деятельности педагогических работников рекомендована к использованию в условиях учреждения дополнительного образования детей.

Рецензент:

заведующий учебно-методического отдела О.А. Робак

Заместитель директора по УМР И.В. Белякова

«09» 09 2024г.

РАЗДЕЛ 1.

КОМПЛЕКС ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРОГРАММЫ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая персонализированная программа наставнической деятельности педагогических работников разработана на основе требований:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции);
2. Федеральный закон Российской Федерации от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (в действующей редакции);
3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 г. №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
4. Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;
5. Указ Президента Российской Федерации от 24.12.2014 г. № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики» (в действующей редакции);
6. Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, утверждённая Указом Президента Российской Федерации от 01.12.2016 г. № 642 (в действующей редакции);
7. Национальный проект «Образование» - ПАСПОРТ утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
8. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 г. № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года» (в действующей редакции);
10. Федеральный проект «Успех каждого ребенка» - ПРИЛОЖЕНИЕ к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3;
11. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;

12. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;

13. Приказ Минпросвещения России от 03.09.2019 г. № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем развития дополнительного образования детей» (в действующей редакции);

14. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021 г. № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

15. Письмо Минобрнауки России от 18.11.2015 № 09-3242 «О направлении информации» (вместе с «Методическими рекомендациями по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы)»;

16. Письмо Министерства образования и науки РФ от 29 марта 2016 г. № ВК-641/09 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации адаптированных дополнительных общеобразовательных программ, способствующих социально-психологической реабилитации, профессиональному самоопределению детей с ограниченными возможностями здоровья, включая детей-инвалидов, с учетом их особых образовательных потребностей»;

17. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 20.02.2019 г. № ТС – 551/07 «О сопровождении образования обучающихся с ОВЗ и инвалидностью»;

18. Письмо Минпросвещения России от 19.03.2020 г. № ГД-39/04 «О направлении методических рекомендаций по реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательных программ среднего профессионального образования и дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий»;

19. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 29.09.2023 г. № АБ-3935/06 «Методические рекомендации по формированию механизмов обновления содержания, методов и технологий обучения в системе дополнительного образования детей, направленных на повышение качества дополнительного образования детей, в том числе включение компонентов, обеспечивающих формирование функциональной грамотности и компетентностей, связанных с эмоциональным, физическим, интеллектуальным, духовным развитием человека, значимых для вхождения Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования, для реализации приоритетных направлений научно технологического и культурного развития страны»;

20. Об образовании в Республике Крым: закон Республики Крым от 6 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 (в действующей редакции);

21. Приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 03.09.2021 г. № 1394 «Об утверждении моделей обеспечения доступности дополнительного образования для детей Республики Крым»;

22. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 03 сентября 2019 г. № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем развития дополнительного образования детей»;

23. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему педагогического роста (с изменениями);

24. Методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. АЗ-1128/08);

25. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (Приложение к приказу Министерства образования, науки и молодёжи Республики Крым от 27 октября 2022 г. № 1667);

26. Положение о Школе молодого специалиста и наставничестве Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Малая академия наук «Искатель»;

27. Устав Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Республики Крым «Малая академия наук «Искатель».

Актуальность программы: одним из решений современных вызовов, стоящих перед российским обществом, является кардинальная трансформация образовательной системы на всех её уровнях, продолжающаяся уже несколько лет. Эти изменения способствуют появлению новых институтов и возрождению тех, которые ранее зарекомендовали себя в системе образования, адаптируясь к современным условиям. Одним из таких институтов является наставничество, ставшее снова актуальным и основанным на новой целевой модели, определяющей его как «перспективную технологию», необходимую для перехода образовательной системы от модели трансляции знаний к формированию метакомпетенций. Наставником может стать любой, кто успешно прошел определённый жизненный и профессиональный путь, демонстрируя универсальность своих компетенций и понимание актуальных тенденций.

Программа наставничества ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» разработана в целях решения задач национального проекта по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации. В современной системе дополнительного образования необходимы профессионально подготовленные, самостоятельные педагоги, психологически

готовые к реализации гуманистических ценностей и активному участию в инновационных процессах.

Одной из актуальных проблем системы дополнительного образования является нехватка квалифицированных молодых кадров. Многие выпускники педагогических вузов не стремятся работать в образовательной сфере, получая диплом лишь для формальности. Вновь прибывшие специалисты, столкнувшись с реальностью образовательной жизни, быстро уходят из этой сферы, выбирая другие профессиональные пути.

Становление вновь прибывшего педагога и его активная позиция требуют формирования его как личности и специалиста с необходимыми умениями для данной деятельности.

Данная программа направлена на помощь в становлении вновь прибывшего педагога и его адаптации в образовательной организации. В условиях реформирования образовательной системы в России возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам. Перемены в обществе создают новые социальные и профессиональные трудности в процессе адаптации к трудовой деятельности.

Создание гибкой и мобильной системы наставничества поможет решить стратегические задачи кадровой политики, оптимизируя процесс профессионального роста каждого педагога и новых преподавателей, а также формируя у них мотивацию к самосовершенствованию и саморазвитию. Эта система обеспечит возможность каждому специалисту, поступающему на работу в ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые окажут теоретическую и практическую помощь на месте работы, повышая их профессиональную компетентность.

Среди задач, которые может решить наставничество, можно выделить:

- повышение мотивации к постоянному обучению и саморазвитию у человека, выбравшего определённый профессиональный путь;
- увеличение уровня знаний и умений;
- формирование осознанной позиции для выбора направления профессионального развития;
- создание условий для формирования активной гражданской позиции и повышения уровня осознанности ценностных и жизненных ориентиров;
- обеспечение информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого роста и карьерных возможностей.

Наставничество включает регулярную индивидуальную работу наставника над развитием у вновь прибывшего педагога необходимых навыков ведения образовательной деятельности и направлено на углублённое развитие его знаний в области предметной специализации и методики преподавания. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми на уровне образовательной организации и отражает комплекс мероприятий и действий, направленных на организацию взаимодействия между наставником и наставляемым для достижения ожидаемых результатов.

Новизна программы заключается в том, что в качестве наставляемого выступает не начинающий специалист или педагог, как это обычно происходит в большинстве случаев, а вновь прибывший, имеющий большой перерыв в работе, испытывающий профессиональные трудности и нуждающийся в поддержке, педагог. Наставником выступает работник учебно-методического отдела, осуществляющий методическую деятельность и имеющий опыт учебно-методической работы.

Отличительной особенностью данной программы является то, что её реализация основана на внедрении в образовательной организации программ естественнонаучной направленности, обладающих значительной исследовательской и творческой составляющей и ориентированных на сетевое взаимодействие с учреждениями науки. Это обстоятельство требует от педагога, реализующего эти программы, тщательного подхода, позволяющего использовать методы научного исследования и эксперимента, а также современные технические средства и инструменты мотивации обучающихся для раскрытия их творческих возможностей. При этом педагогический опыт, получаемый в ходе реализации этих программ, является уникальным и требует научного обобщения и распространения. Однако педагог дополнительного образования, который сталкивается с такими задачами, может столкнуться с профессиональными затруднениями, поскольку у него может не быть достаточного научно-методического и профессионального опыта. В этой ситуации ему необходим наставник с соответствующими качествами, способный оказать максимальную поддержку — что и предполагает данная программа наставничества.

Используемые в программе термины и понятия:

Наставник— педагог, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется деятельность наставничества в образовательной организации.

Наставляемый— участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником, а также благодаря его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции и достигает предсказуемых результатов, преодолевая свои профессиональные трудности.

Наставничество— форма поддержки профессионального становления, развития и адаптации к качественному выполнению должностных обязанностей для лиц, в отношении которых это наставничество организовано.

Форма наставничества — способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества —это программа, содержащая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления этой деятельности и перечень мероприятий,

направленных на устранение выявленных профессиональных трудностей наставляемого и поддержку его сильных сторон.

Методическая целесообразность. Реализация данной программы наставничества заключается в том, что благодаря взаимодействию между наставником и наставляемым последний получает возможность развить как универсальные, так и профильные компетенции, которые включают в себя:

-«4К»-компетенции (критическое мышление, креативность, коммуникабельность, корпоративность);

- научные-компетенции (умение подходить к решению практических задач с научно-ориентированной позицией, вести исследовательскую и научно-проектную деятельность);

-цифровые-компетенции (способность работать с современным компьютерным и другим информационно-коммуникационным оборудованием, программным обеспечением и мультимедийными средствами);

- высоко технологичные компетенции (умение работать с более широким ассортиментом современных технических средств).

Объём и срок освоения программы – программа реализуется в течение одного года.

Особенности организации процесса наставничества.

Программа реализуется в рамках взаимодействия «методист-педагог», которое может осуществляться как в очной, так и в дистанционной (заочной) форме. Настоящая программа наставничества основана на следующих принципах:

- добровольности, свободы выбора и учета разнообразия в совместной деятельности наставника и наставляемого;

- уважения суверенных прав личности через приоритет интересов и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального роста, честности и открытости в отношениях, а также уважения к личности как наставляемого, так и наставника;

- формировании ценностных отношений к профессиональной деятельности у наставляемого и наставника, уважении к личности, государству, окружающей среде и общечеловеческим ценностям;

- индивидуализации и персонализации наставничества, сохранении личных приоритетов и создании индивидуальной траектории развития для наставляемого;

- равенства, подразумевающего, что наставничество осуществляется людьми с равным социальным статусом, обладающими соответствующими правами, обязанностями и ответственностью, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Среди основных принципов организации наставничества можно выделить:

- целеустремленность работы наставника;

- морально-психологическую контактируемость наставника и наставляемого;

- личный пример наставника;

- доброжелательность и взаимное уважение;

- уважительное отношение к мнению наставляемого;

- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению наставляемого с календарно-тематическим планом предмета и планом работы структурного подразделения;

- направленность деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление педагога.

Основные виды деятельности включают:

1. Диагностику затруднений наставляемого специалиста и выбор форм помощи с учетом его потребностей.

2. Посещение занятий наставляемого специалиста

3. Посещение вновь прибывшим педагогом занятий более опытных педагогов.

4. Планирование и анализ педагогической деятельности.

5. Содействие наставляемому специалисту в повышении эффективности учебно-воспитательной работы.

6. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной и научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время.

7. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе методического объединения педагогов отдела.

8. Демонстрацию успешного опыта опытными педагогами.

9. Организацию мониторинга деятельности наставляемого.

В качестве наставника выступает Малова Галина Викторовна, методист 1 категории ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель».

Наставляемым является Копитоненко Елена Валериевна, педагог дополнительного образования ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель».

В рамках программы запланирован ряд индивидуальных занятий наставника и наставляемого, совместная разработка учебно-методических материалов и дополнительных общеобразовательных программ, методическое сопровождение педагогической деятельности наставляемого и консультирование по его запросу.

Организация работы в рамках программы не должна негативно сказаться на образовательном процессе. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях программы принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях, при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса и их замены.

Процесс наставничества имеет целеполагающий и ситуационный характер. Наставник и наставляемый встречаются по заранее согласованному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определённые результаты. Наставник также оказывает помощь или консультации в любое время, когда это необходимо наставляемому.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Целью реализации программы наставничества является овладение наставляемым компетенциями в области педагогической деятельности, повышение его методического уровня педагогического мастерства и развитие способности обобщать и распространять свой педагогический опыт с использованием научных средств. Кроме того, программа направлена на успешную адаптацию вновь прибывшего педагога на рабочем месте, увеличение его профессионального потенциала и создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, что в свою очередь обеспечивает высокое качество реализации актуальных педагогических задач.

Задачи:

— предоставить поддержку в профессиональной и должностной адаптации наставляемого к условиям педагогической деятельности, а также помочь в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении обязанностей по новой специализации;

— подготовить ряд совместно разработанных учебно-методических материалов;

— повысить уровень профессионально-педагогического мастерства наставляемого;

— сформировать у наставляемого потребность в анализе результатов своей профессиональной деятельности;

— ориентировать наставляемого на творческое применение передового педагогического опыта в своей практике;

— подготовить наставляемого к представлению своего педагогического опыта на семинарах, научно-практических конференциях;

— ускорить процесс профессионального роста наставляемого;

— дифференцировать планирование методической работы на основе выявленных потенциалов наставляемого.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ С НАСТАВЛЯЕМЫМ

1. Индивидуальные консультации являются одной из ключевых форм работы наставника с наставляемым. Они проводятся на регулярной основе и могут быть как запланированными, так и по запросу наставляемого. Цель таких консультаций — помочь вновь прибывшему педагогу разобраться в текущих профессиональных задачах, решить возникающие трудности и получить ответы на вопросы, связанные с методикой преподавания, организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися и коллегами. Наставник может давать рекомендации по улучшению педагогической практики, помогать в разработке учебных материалов, а также оказывать моральную поддержку. Консультации могут проводиться в очной или дистанционной форме, что делает их более гибкими и доступными. Важно, чтобы наставник создавал

доверительную атмосферу, в которой наставляемый чувствовал себя комфортно, задавая вопросы и обсуждая свои проблемы.

2. Посещение занятий наставляемого — это эффективный метод, позволяющий наставнику оценить уровень профессиональной подготовки вновь прибывшего педагога, выявить его сильные стороны и области, требующие улучшения. Наставник наблюдает за тем, как наставляемый организует учебный процесс, взаимодействует с обучающимися, использует методические приемы и технологии. После посещения занятия проводится детальный анализ, в ходе которого наставник дает обратную связь, указывает на успешные моменты и предлагает рекомендации по улучшению. Это помогает наставляемому лучше понять свои ошибки и внести коррективы в свою работу. Кроме того, посещение занятий способствует развитию у наставляемого навыков самоанализа и рефлексии.

3. Посещение занятий опытных педагогов, чтобы изучить их методики преподавания, подходы к организации учебного процесса и взаимодействию с обучающимися. Это позволяет вновь прибывшему педагогу перенять лучшие практики, увидеть, как опытные педагоги справляются с различными педагогическими ситуациями, и вдохновиться их примером. После посещения занятий наставник и наставляемый обсуждают увиденное, анализируют применяемые методы и технологии, а также рассматривают возможность их адаптации к собственной практике. Этот метод способствует расширению профессионального кругозора наставляемого и помогает ему находить новые подходы к решению педагогических задач.

4. Тренинги и семинары — это эффективные формы групповой работы, которые помогают наставляемому развивать профессиональные навыки и компетенции. Участие в семинарах позволяет наставляемому не только получить новые знания, но и обменяться опытом с коллегами, обсудить свои идеи и получить обратную связь. Тренинги и семинары могут проводиться как в очной, так и в дистанционной форме.

5. Совместная разработка учебно-методических материалов — это важный этап профессионального роста наставляемого. Наставник и наставляемый вместе работают над созданием планов-конспектов занятий, методических пособий, программ дополнительного образования. Этот процесс помогает наставляемому лучше понять принципы планирования учебного процесса, научиться структурировать материал и адаптировать его под потребности обучающихся. Совместная работа также способствует развитию
у наставляемого навыков проектирования и организации образовательной деятельности. Наставник может давать рекомендации по улучшению материалов, делиться своим опытом и помогать наставляемому находить новые идеи.

6. Методическое сопровождение включает помощь наставника в подготовке к занятиям, разработке учебных программ, оформлении документации. Наставник помогает наставляемому разобраться в требованиях

к учебным планам, заполнению журналов учета работы, подготовке отчетов. Методическое сопровождение также включает помощь в подготовке к участию в профессиональных конкурсах и конференциях, что способствует развитию у наставляемого уверенности в своих силах и мотивации к профессиональному росту.

7. Мониторинг и анализ деятельности — это важный этап работы наставника. Наставник регулярно анализирует результаты работы наставляемого, помогает ему выявлять сильные и слабые стороны, разрабатывает индивидуальные рекомендации для дальнейшего профессионального роста. Мониторинг может включать анализ успеваемости обучающихся, посещаемости занятий, результатов участия в конкурсах и проектах. На основе анализа наставник и наставляемый совместно разрабатывают план дальнейших действий, направленных на улучшение качества преподавания и профессиональное развитие.

8. Участие в профессиональных конкурсах и конференциях — это важный этап профессионального роста наставляемого. Наставник помогает наставляемому подготовиться к участию в таких мероприятиях, разработать доклад, презентацию, методические материалы. Участие в конкурсах и конференциях способствует развитию у наставляемого уверенности в своих силах, навыков публичных выступлений и презентации своих идей. Это также позволяет наставляемому познакомиться с опытом коллег, получить обратную связь и вдохновение для дальнейшей работы.

9. Работа с документацией — это важный аспект профессиональной деятельности педагога. Наставник помогает наставляемому разобраться в требованиях к оформлению отчетной документации, заполнению журналов учета работы, разработке планов-конспектов занятий. Это способствует развитию у наставляемого организационных навыков и пониманию административных процессов. Наставник также может давать рекомендации по улучшению документации, что поможет наставляемому более эффективно организовывать свою работу.

10. Обратная связь и рефлексия — это важные элементы профессионального роста. Наставник регулярно обсуждает с наставляемым его достижения и трудности, помогает ему анализировать свои действия и находить пути для улучшения. Рефлексия позволяет наставляемому лучше понять свои сильные и слабые стороны, осознать свои профессиональные цели и разработать стратегию их достижения. Наставник может использовать различные методы рефлексии, такие как ведение профессионального дневника, анализ видеозаписей занятий, обсуждение результатов работы.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
РАБОТЫ НАСТАВНИКА СО СТАЖЕРОМ

Форма наставничества: «методист-педагог».

Наставляемый: Копитоненко Елена Валериевна, имеющая небольшой опыт работы, испытывающая трудности с организацией образовательного процесса.

Наставник: Малова Галина Викторовна.

Содержание работы

№ п/п	Содержание работы / Планируемые мероприятия	Форма проведения отчетности	Сроки
1.	Собеседование, выявление знаний и затруднений в процессе образовательно-воспитательной деятельности в начале года	Анкетирование, консультации, создание индивидуального плана профессионального развития	сентябрь
2.	Адаптационный тренинг «Я успешный педагог»	Тренинг, консультация	сентябрь
3.	Помощь в выборе темы самообразования	Методическое объединение	сентябрь
4.	Практикум «Разработка планов-конспектов занятий»	Консультации, тренинг	сентябрь
5.	Тренинг «Педагогические ситуации и пути их разрешения»	Тренинг, консультация	октябрь
6.	Дискуссия «Факторы, влияющие на качество преподавания»	Беседа	ноябрь
7.	Дискуссия «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»	Беседа	декабрь
8.	Беседа «Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения» - - в работе с обучающимися; - в работе с родителями; - в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	январь
9.	Дискуссия «Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности»	Беседа	февраль
10.	Беседа «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах реализации программы»	Беседа	март
11.	Консультации по проектированию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ на 2025-2026 учебный год	Консультации	май
12.	Работа в направлении составления отчетной документации по итогам года	Консультации	май

№ п/п	Содержание работы / Планируемые мероприятия	Форма проведения отчетности	Сроки
13.	Подведение итогов работы, составление отчета по итогам работы наставника с наставляемым	Консультации, отчеты	май
14.	Изучение нормативных правовых и локальных актов по направлению деятельности	Консультации	в течение года
15.	Оказание помощи в организации работы с документацией, заполнение журнала учета работы педагога, разработка планов-конспектов занятий, презентаций к ним и воспитательных мероприятий	Консультации	в течение года
16.	Организация консультаций педагога-психолога учреждения	Консультации	в течение года
17.	Помощь в написании методических разработок по теме самообразования	Методические разработки	в течение года
18.	Посещение занятий стажера с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Журнал посещения занятий, самоанализ	в течение года
19.	Консультации по итогам занятий стажера	Консультации, аналитическая справка	в течение года
20.	Посещение занятий опытных педагогов	Журнал посещения занятий, анализ	в течение года
21.	Подготовка к выступлениям на семинарах/вебинарах	Консультации, написание доклада, тезисов, составление презентации	в течение года
22.	Участие и выступление на образовательных и методических семинарах/вебинарах	Выступление	в течение года
23.	Изучение положений конкурсов профессионального педагогического мастерства (внутренние, республиканские, всероссийские)	Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства	в течение года

По согласованию наставника и наставляемого указанные сроки могут подлежать корректировке.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- успешная адаптация наставляемого в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности наставляемого в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе наставляемого инновационных педагогических технологий.

Положительные итоги реализации программы наставничества
Результатом правильной организации работы наставника станет высокий уровень вовлеченности вновь прибывшего специалиста в педагогическую деятельность и культурную жизнь образовательной организации, что приведет к усилению уверенности в собственных силах и развитию личного, творческого и педагогического потенциала. Это, в свою очередь, окажет положительное воздействие на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении. Педагог-наставляемый получит необходимые для данного этапа профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурсы для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов можно выделить:

— повышение уровня удовлетворенности своей работой;
— улучшение психоэмоционального состояния;
— умение планировать учебную деятельность, основываясь на творческом поиске и самообразовании;
— повышение мотивации к обучению обучающихся;
— улучшение коммуникационных навыков с педагогическим и родительским сообществами;
— рост числа соответствующих профессиональных работ и методических разработок;
— снижение доли неудовлетворительных образовательных результатов и дисциплинарных затруднений;
— качественное улучшение усвоения программы объединения и улучшение дисциплины обучающихся на занятиях.

РАЗДЕЛ 2.
КОМПЛЕКС ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы и сроки реализации программы

Выделяют три этапа наставничества:

1. *Адаптационный этап*. Педагог-наставник знакомится со стажером, выявляет пробелы в его подготовке, навыках и умениях, а также в развитии профессиональных компетенций для создания конкретной программы наставничества.

2. *Основной этап*. В процессе совместной деятельности реализуется программа наставничества для начинающего педагога, происходит корректировка умений и навыков, развитие компетенций. Наставник содействует педагогу в создании его собственной программы профессионального роста.

3.*Контрольно-оценочный этап.* Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности вновь прибывшего педагога и определяет его готовность к выполнению служебных обязанностей.

Следует учитывать, что работа по наставничеству будет эффективной при наличии:

— взаимной заинтересованности как наставника, так и наставляемого;
— административного контроля над процессом наставничества;
— тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов совместной деятельности.

КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Сроки реализации	Дата начала обучения по программе	Дата окончания обучения по программе
1 год	9 сентября	по мере реализации программы

По запросу наставляемого персонализированная программа наставнической деятельности может быть продлена на следующий учебный год.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Работу наставляемых, наставников и всей программы в целом контролирует и оценивает заместитель директора по учебно-методической работе. Оценка будет проводиться в форме текущего и итогового контроля. Текущий контроль будет осуществляться раз в полгода по результатам отчетов, подготовленных наставляемыми и наставниками, в определённой форме на совещании с заместителем директора.

Отчётная форма за полугодие 2024-2025 учебного года будет включать:

— сохранение контингента обучающихся (прибыло и выбыло);
— мониторинг результатов освоения программы по итогам полугодия;
— общую информацию по итогам полугодия;
— взаимопосещение занятий;
— посещаемость занятий;
— достижения обучающихся в конкурсах и соревнованиях;
— методические разработки и публикации наставляемого педагога;
— участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях и методических мероприятиях.

Итоговый контроль будет осуществляться на итоговом методическом объединении на основе таблицы результативности программы наставничества за предыдущий учебный год.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Для оценки эффективности наставнической деятельности применяются следующие критерии и показатели процесса реализации персонализированной программы наставничества.

Учебная деятельность	**Показатели**	**Баллы**			
Общая посещаемость за полугодие, год	100%	2			
	Менее 100%	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Качество освоения программы,	75 – 100% - оптимальное	3			
	50 – 74% - допустимое	2			
	Менее 50% - недопустимое	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Участие в соревнованиях, интеллектуальных и творческих конкурсах (за учебный год)	Творческие работы, спортивные соревнования, исследовательские работы, проекты, выполненные обущающимися	Уровень			
		Учреждения	Муниципальный	Региональный	Федеральный,
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 - 4	1	3	4	5
	0 - 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников	50% и более	2	3	5	6
	20 – 49 %	1	2	4	5
	1 – 19%	0	1	3	4

Внекружковая деятельность					
Участие в проектах, научно-практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях, в том числе спортивного характера	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные обучающимися на межпредметной основе, в результате занятий внекружковой деятельностью				
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
	20 – 49 %	1	2	3	4
	1 – 19%	0	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических мероприятиях	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 конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате	2	3	4	5

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеева, Л. В. Школа молодого педагога как эффективная форма интеракции педколлектива / Л. В. Алексеева // Дополнительное образование и воспитание. – 2022. – № 11.
2. Багракова А.Я. Наставничество в организации // Управление развитием персонала. 2008. N 4. *
3. Братченко С.Л. Авторитарный стиль педагогического общения – а что же дальше? Магистр. – 1996. – № 3.
4. Бухаркина М.Ю. Разработка учебного проекта. – М.: 2008. *
5. Дахин А.Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и неопределенность // Педагогика. – 2003. – № 4. *
6. Карнеги Д. Как вырабатывать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично. – М.: Прайм, 2012.
7. Коняева А.П. Руководство для наставников // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3.
8. Ладилова, Н. А. Наставничество в России: от истоков к современности: [монография] / Н. А. Ладилова, И. А. Мишина. – Москва: ФГАОУ ДПО "Академия Минпросвещения России", 2023.
9. Наставничество: стратегии и формы обучения, воспитания и развития. Вып. 2 (6) / под редакцией Д. М. Шакировой; коллектив авторов: Н. Н. Исланова [и др.]. – Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2020. – (Серия: Методология. Технологии. Инновации)
10. «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020.
11. Чеглакова Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2.

Электронные ресурсы

1. Организация Системы Наставничества – Это Инвестиция В Долгосрочное Развитие Учреждения Дополнительного Образования - URL: https://pionersamara.ru/phocadownload/InfoMetodRabota/Iform_metad_zhurnal_Samarskiy_Vneshkolnik_N_60-2022-01-12.pdf (дата обращения 20.08.2024).
2. Реализация системы наставничества в образовательных организациях дополнительного образования -URL: http://edu.mari.ru/mio/DocLib43/Реализация%20системы%20наставничества%20в%20образовательных%20организациях%20дополнительного%20образования_Горохова%20ЕА.pdf (дата обращения 20.08.2024).

* современниками не переиздан

Приложение 1

Анкета для молодых и вновь прибывших педагогов № 1

Цель: выявление потребностей, трудностей и уровня адаптации молодых и вновь прибывших педагогов в образовательной среде, а также определение направления их профессиональной поддержки и развития.

Задачи:

1. Оценить уровень профессиональной адаптации молодых педагогов.
2. Определить основные трудности, с которыми сталкиваются вновь прибывшие специалисты.
3. Выявить потребности в методической, психологической и организационной поддержке.
4. Собрать предложения по улучшению условий работы и профессионального роста.

Инструкция для заполнения

Уважаемый педагог! Просим вас ответить на вопросы анкеты. Ваши ответы помогут нам лучше понять ваши потребности и создать условия для вашего профессионального роста. Анкета анонимна, результаты будут использоваться только в обобщённом виде.

Часть 1: Общая информация

1. Ваш возраст:

- ☐ До 25 лет
- ☐ 25–30 лет
- ☐ 30–35 лет
- ☐ Старше 35 лет

2. Ваш педагогический стаж:

- ☐ Менее 1 года
- ☐ 1–3 года
- ☐ 3–5 лет
- ☐ Более 5 лет

3. Укажите тип образовательного учреждения, в котором вы работаете:

- ☐ Школа
- ☐ Детский сад
- ☐ Колледж
- ☐ Другое (укажите): _____

4. Какую дисциплину вы преподаёте?

- ☐ Гуманитарные науки
- ☐ Естественные науки
- ☐ Искусство
- ☐ Физическая культура
- ☐ Другое: _____

Часть 2: Адаптация и профессиональная деятельность

5. Как Вы оцениваете свою адаптацию на новом месте работы?

- ☐ Полностью адаптировался(ась)
- ☐ Частично адаптировался(ась)
- ☐ Испытываю трудности

6. Получаете ли Вы поддержку от администрации и наставников?

- ☐ Да, в полном объёме
- ☐ Частично
- ☐ Нет

7. Какие формы поддержки для Вас наиболее полезны?

- ☐ Консультации с наставником
- ☐ Методические семинары
- ☐ Психологическая поддержка
- ☐ Курсы повышения квалификации
- ☐ Другое: _____

8. Как Вы оцениваете свои профессиональные навыки?

- ☐ Высокий уровень
- ☐ Средний уровень
- ☐ Нуждаюсь в развитии

Часть 3: Потребности и предложения

9. Какие темы или направления Вы хотели бы изучить для повышения своей квалификации?

_____

10. Какие изменения в организации работы могли бы улучшить Вашу профессиональную деятельность?

_____

11. Какие мероприятия или программы поддержки молодых педагогов Вы считаете наиболее эффективными?

_____

12. Что Вам больше всего нравится в Вашей работе?

_____

13. Какие аспекты Вашей работы вызывают наибольшие трудности?

_____

14. Ваши предложения по улучшению условий труда и профессионального роста:

_____

Анкета для молодых и вновь прибывших педагогов №2

Цель: проведение комплексный анализ профессиональной подготовки молодых педагогов, включая изучение их уровня квалификации, выявление трудностей в работе, определение потребностей в повышении квалификации и методической поддержке, а также разработку рекомендаций по улучшению условий труда и адаптации к образовательной среде.

Задачи:

1. Оценить уровень теоретических знаний и практических умений молодого и вновь прибывшего педагога.
2. Определить степень удовлетворенности работой и условиями труда.

3. Выяснить потребности в дополнительных образовательных ресурсах и курсах повышения квалификации.
4. Проанализировать эффективность системы наставничества и поддержки со стороны опытных коллег.

Вопросы анкеты

1. Как долго Вы работаете в сфере образования?
- Менее года
- От 1 до 3 лет
- Более 3 лет

2. Удовлетворены ли Вы своей должностью?
- Да, полностью
- Скорее да, чем нет
- Нет, хотелось бы изменений

3. Какие трудности Вы испытываете в работе чаще всего?
- Проблемы с дисциплиной обучающихся
- Недостаток методических материалов
- Сложность в планировании занятий
- Отсутствие взаимопонимания с коллегами
- Другое (укажите)

4. Оцените свою готовность к проведению внеклассных мероприятий:
- Полностью готов
- Готов частично
- Нуждаюсь в дополнительной подготовке

5. Какой формат обучения Вам больше нравится?
- Очные курсы
- Вебинары
- Самостоятельная работа с материалами

6. Часто ли Вы используете современные образовательные технологии в своей практике?
- Регулярно
- Иногда
- Редко
- Никогда

7. Есть ли у Вас опыт участия в профессиональных конкурсах и конференциях?
- Да, неоднократно
- Один раз
- Пока нет опыта

8. Нуждаетесь ли Вы в помощи наставника?
- Да, постоянно
- Периодически
- В основном справляюсь сам

9. Что могло бы улучшить Вашу работу?

- Дополнительные курсы повышения квалификации
- Поддержка от администрации
- Обновленные учебные материалы
- Улучшение материально-технической базы
- Другое (укажите)

10. Хотите ли Вы продолжить карьеру в образовании?
- Да, определенно
- Возможно, но многое зависит от текущих условий
- Пока не уверен(а)

11. Опишите свои самые большие достижения за последний год.
12. Назовите три качества, которые, по Вашему мнению, необходимы успешному педагогу.
13.В каких аспектах своей работы Вы хотели бы получить дополнительную поддержку?
14. Поделитесь своими планами на ближайшее будущее в профессии.
15. Предложите одну идею, которая могла бы улучшить образовательный процесс в Вашем учебном заведении.

Анкета для молодых и вновь прибывших педагогов №3

Цель: выявление профессиональных трудностей и потребностей молодых и вновь прибывших педагогов и определение уровня их удовлетворённости работой и условиями труда.

Задачи:
- изучить мнение молодых и вновь прибывших педагогов о своей работе и условиях труда;
- оценить эффективность системы наставничества;
- разработать рекомендации по поддержке молодых и вновь прибывших педагогов и улучшению условий их труда.

1. Оцените свою удовлетворённость работой по шкале от 0 до 10, где 0 — совершенно не удовлетворён, а 10 — полностью удовлетворён.

2. Как Вы оцениваете уровень своей профессиональной подготовки?

а) высокий;
б) средний;
в) низкий.

3. Считаете ли Вы, что система наставничества помогает Вам в работе?

а) да;
б) нет;
в) затрудняюсь ответить.
4. Какие формы наставничества Вы считаете наиболее эффективными? (можно выбрать несколько вариантов)

а) индивидуальные консультации;
б) групповые семинары;
в) стажировки;
г) другое (указать).

5. Насколько Вы удовлетворены условиями труда?

а) полностью удовлетворён;
б) скорее удовлетворён;
в) скорее не удовлетворён;
г) совершенно не удовлетворён.

6. Есть ли у Вас возможность повышать свою квалификацию?

а) да, регулярно;
б) иногда;
в) нет.

7. Какие проблемы Вы видите в своей работе? (можно выбрать несколько вариантов)

а) нехватка опыта;
б) недостаток методических материалов;
в) сложности с дисциплиной;
г) другие проблемы (указать).

8. Нужна ли Вам дополнительная поддержка со стороны администрации или коллег?

а) да;
б) нет.

9. Какие меры поддержки Вы считаете наиболее важными? (можно выбрать несколько вариантов)

а) повышение квалификации;
б) методическая помощь;
в) моральная поддержка;
г) материальное поощрение;
д) другое (указать).

10. Что Вам нравится в Вашей работе?

11. Что бы Вы хотели изменить в своей работе?

12. Какие методы обучения Вы используете в своей практике?

13. Какие трудности Вы испытываете в своей работе?

14. Какие советы Вы можете дать другим молодым и вновь прибывшим педагогам?

Эта анкета поможет выявить основные проблемы и потребности молодых и вновь прибывших педагогов, а также разработать эффективные меры поддержки и улучшение условий труда.

Анкета для молодых и вновь прибывших педагогов № 4

Цель: определение уровня подготовки и профессиональных компетенций молодых и вновь прибывших педагогов и выявление потребности в области профессионального развития.

Задачи:
1) проанализировать спектр знаний и умений, которыми обладают молодые и вновь прибывшие педагоги;
2) определить основные трудности, с которыми сталкиваются молодые и вновь прибывшие педагоги;
3) определить предпочтительные формы обучения и профессионального роста;
4) выявить факторы, способствующие или препятствующие успешной профессиональной деятельности.

Анкета для молодых и вновь прибывших педагогов

1. Фамилия, имя, отчество:

2. Возраст:

3. Образование (учебное заведение, факультет, год окончания):

4. Стаж работы в образовательной системе (в месяцах):

5. Предмет(ы), которые Вы преподаёте:

6. Закончите предложение: «Я пришел(ла) в профессию педагога, потому что ...

7. Как Вы оцениваете уровень своей подготовки к преподаванию?
- Очень низкий
- Низкий
- Средний
- Высокий
- Очень высокий

8. Какие области педагогической деятельности вызывают у Вас наибольшие трудности?

9. Ощущаете ли Вы поддержку со стороны коллег и администрации?
- Да
- Нет
- Частично

10. Как Вы оцениваете свою мотивацию к работе?
- Очень низкая
- Низкая
- Средняя
- Высокая
- Очень высокая

11. Какие формы профессионального развития Вас интересуют? (можно выбрать несколько вариантов)
- Курсы повышения квалификации
- Вебинары
- Конференции

- Наставничество
- Стажировки
- Самообучение

12. Какой ресурс Вы используете для саморазвития?

13. Удовлетворены ли Вы условиями труда?
- Да
- Нет
- Частично

14. Какие мероприятия были бы полезны для Вашей профессиональной адаптации?

15. Завершите фразу: «В будущем я хотел(а) бы стать...»

Благодарим за участие в анкете! Ваши ответы помогут в разработке программ поддержки и повышения качества образовательного процесса.