Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования

«Центр творчества» Невьянского городского округа

***Персонализированная программа наставничества***

**«педагог-педагог»**

ФИО наставника: Полякова Жанна Викторовна

ФИО наставляемого: Зубарева Светлана Юрьевна

г. Невьянск, 2022г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно  
возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и  
профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.  
Высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для  
эффективной организации воспитательно-образовательного процесса.  
 Важной задачей образования на сегодняшний день является привлечение в образовательную сферу талантливой и профессиональной молодежи; повышение престижа и социальной значимости профессии педагога; улучшение качества образования. Проблема образовательного учреждения заключается не только в привлечении молодых специалистов, но и закреплении в системе образования. Необходимы дополнительные меры поддержки молодых педагогов и важным этапом является наставничество.

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.

Опытным, как и начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, наставника в использовании современных образовательных технологий.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать у опытных педагогов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставничества с педагогами на уровне образовательной организации.

**Параметры реализации программы:**

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,

2. профессиональное самоопределение,

3. творческая самореализация,

4. проектирование профессиональной карьеры,

5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Результативность и эффективность реализации плана мероприятий ППН  
анализируется куратором, педагогом-наставником не реже 1 раза в 3 месяца.  
На основании результатов анализа могут вноситься изменения и дополнения.  
Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы  
может быть принято с учетом потребности в данной программе.

***Цели и задачи наставничества.***

Содействие быстрой адаптации в коллективе ОУ, непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации и закреплению молодого начинающего специалиста в педагогической профессии; выполнения функциональных обязанностей педагога дополнительного образования, актуализации теоретического и практического уровня базовой подготовки молодого педагога, овладению современными педагогическими технологиями развития детей.

***Задачи наставничества:***

* содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагога путем проектирования его индивидуальной профессиональной траектории;
* оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
* обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога;
* содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
* развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
* знакомить педагога, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе обучающихся и родителей, ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

Форма наставничества: «педагог-педагог».  
Модель взаимодействия: «опытный педагог – молодой педагог»  
Виды: традиционная форма наставничества

Наставник выполняет следующие **функции:**

* **планирование        деятельности молодого специалиста**(определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
* **консультирование молодого специалиста**(знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другой учебно-методический материал;
* **оказание всесторонней помощи молодому специалисту**в решении возникающих в процессе работы проблем;
* **посещение занятий**вместе с молодым специалистом у опытных педагогов  и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

**Оценка результатов программы и ее эффективности.**

**Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставника будет:

- Высокий уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.

- Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в коллективе: коллег, детей и родителей.

- Педагог получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

***Для наставника:***

* эффективный способ самореализации;
* повышение квалификации;
* достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

***Для наставляемого педагога:***

* нормализация уровня тревожности, оптимизация процессов общения, повышение уровня комфортности и самооценки наставляемого;
* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
* участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио у наставляемого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации.

***Для МАУ НГО «Центр творчества»***

* соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
* рост профессионального мастерства педагогов;
* трансляция профессионального опыта работы;
* наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации;
* повышение уровня образовательной деятельности в организации.

***Индикативные показатели:***

* Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
* Овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС.
* Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
* Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
* Умение индивидуально работать с детьми.
* Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД обучающихся.
* Становление педагога как профессионала.
* Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.
* ***Этапы реализации программы.*** 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: 1- й этап - адаптационный. Наставник определяет круг  
  обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет  
  недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.  
  2- й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует  
  программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений  
  молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу  
  самосовершенствования. 3- й этап - контрольно-оценочный.  
  *1 этап. Адаптационный (Диагностический)  
  Задачи этапа:* выявление профессиональных затруднений молодого  
  педагога; разработка основных направлений работы с молодым  
  педагогом.  
  *Содержание этапа:*Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога  
  по критериям:  
  - педагогическое образование;  
  - теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной  
  психологии, педагогики, методики воспитания и обучения обучающихся);  
  - наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;  
  - ожидаемый результат педагогической деятельности;  
  - выявление особенностей личности педагога.  
  Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:  
  - опрос;  
  - собеседование;  
  - анкетирование;  
  - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.  
  На основании результатов анализа в индивидуальный план  
  профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения  
  и дополнения.  
  *2 этап. Основной (проектировочный).  
  Задача этапа:* реализация основных положений Программы.  
  *Содержание этапа:  
  -* Создание благоприятных условий для профессионального роста  
  начинающего педагога;  
  - Взаимоподдержка и взаимопомощь;  
  - Координация действий педагогов в соответствии с задачами УДО и задачами  
  воспитания и обучения детей;  
  - Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с  
  возрастными особенностями, требованиями ФГОС 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 рост профессиональной компетентности  
  начинающего педагога;  
  - Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.  
  *3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)  
  Задачи этапа:* подведение итогов работы и анализ эффективности реализации  
  этапов программы.  
  *Содержание этапа:  
  -* Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;  
  *-* Динамика профессионального роста молодого педагога;  
  *-* Рейтинг молодого педагога среди коллег;  
  *-*Самоанализ своей деятельности за прошедший год;  
  *-*Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;  
  *-*Подведение итогов, выводы.  
  **Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.**Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодого педагога, от поставленных задач.

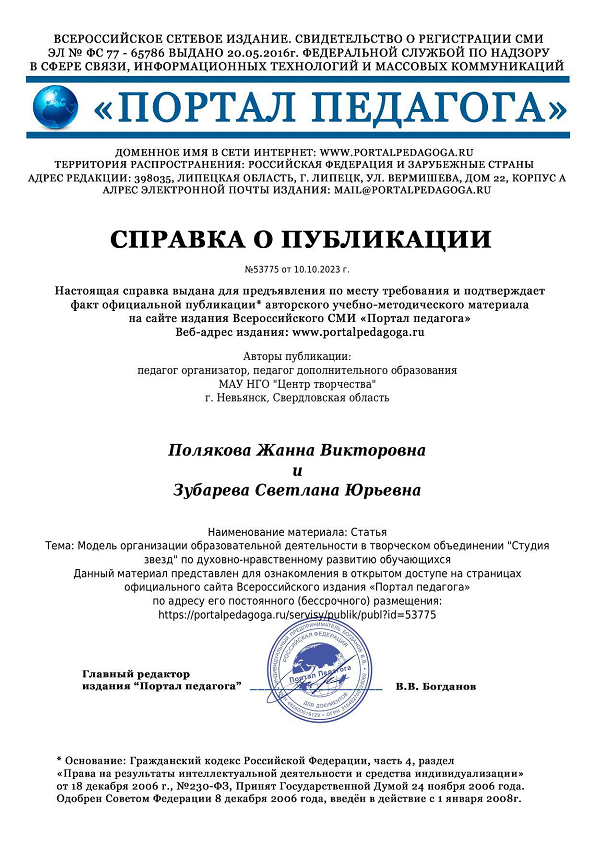
***Формы и методы работы.***

* консультирование (индивидуальное, групповое);
* активные методы (изучение методической литературы, семинары-практикумы, практические занятия, взаимопосещение занятий, коллективные просмотры педпроцессов тренинги, анализ педагогических ситуаций, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Организации - партнеры* | *Уровень образовательной организации* | *Министерство образования Свердловской области* |
| 1.Курсы повышения  квалификации.  2. Окружные методические объединения.  3. Семинары,  конференции, Фестивали.  4.Вебинары.  5.Конкурсы  профессионального  мастерства.  6.Общение, обмен опытом  просмотры. | 1.Диалог, беседа.  2.Индивидуальная, групповая  консультация.  3. Самоанализ собственной  деятельности.  4.Обучающие семинары.  5.Практикумы.  6.Анкетирование, опрос.  7.Мастер-класс педагога  наставника.  8.Взаимопосещения, открытые. | Повышение квалификационной категории. |

***Результатом выполнения программы стало:***  успешное закрепление молодого специалиста в должности педагога дополнительного образования, хореографа творческого объединения «Студия звезд», повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной и творческой среды внутри образовательной организации.

***Единым продуктом реализации программы стало:*** участие в очном этапе муниципального Фестиваля педагогических идей и инноваций в системе образования Невьянского городского округа с темой «Модель организации образовательной деятельности в творческом объединении «Студия звезд» по духовно-нравственному развитию обучающихся».



ПРИЛОЖЕНИЕ

**Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества**

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.

**На начало года**

**Анкета наставляемого**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником\_\_\_\_\_\_

2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?\_

5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?\_\_\_

6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни?\_\_\_\_\_\_\_

7. Что Вы ожидаете от программы?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Что для Вас является особенно ценным в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Анкета наставника**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый

высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым?\_\_\_\_\_\_\_

2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе?

4. Насколько полезными/ интересными будут личные встречи с наставляемым?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Насколько вам нравится работать наставником?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Конец года.**

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества**

**(для наставляемого)**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый

высокий:

1. Насколько комфортно было общение с наставником?

2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?

4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?

5. Насколько полезна была помощь наставника?

6. Насколько был понятен план работы с наставником?

7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?

8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?

9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?

11. Что для Вас особенно ценно было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

14. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

15.Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества**

**(для наставника)**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый

высокий.

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?

2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?

3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?

4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи

5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?

6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?

7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?

8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

9. Насколько понравилась работа наставником?

10.Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что- то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Оценка наставников по заданным параметрам.**

Инструкция: Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| **Параметры** | Оценка |
| Этика общения и чувство эмпатии |  |
| Умение донести свою мысль, материал |  |
| Профессиональные знания по дисциплинам |  |
| Развитие лидерских качеств |  |
| Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность |  |
| На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы |  |

**Оценка наставляемого по заданным параметрам.**

Инструкция: Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения:

|  |  |
| --- | --- |
| **Параметры** | Оценка |
| Этика общения и чувство эмпатии |  |
| Профессиональные знания по дисциплинам |  |
| Развитие лидерских качеств |  |
| Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца |  |
| Саморазвитие |  |
| Здоровье сбережение |  |
| На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы |  |

сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

* принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Задачи:1. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре  
учреждения, способствовать единению коллектива ОУ в совместных  
мероприятиях.  
2. Сформировать потребность у молодого воспитателя в проектировании  
своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний,  
умений и навыков, полученных ранее.  
3. Провести анализ осуществления образовательной деятельности в  
контексте реализации новой федеральной программы дошкольного  
образования.  
4. Изучить теоретические вопросы и передовой опыт педагога наставника по применению современных форм и методов, образовательных  
технологий социально-коммуникативного, речевого, познавательного,  
художественно-эстетического развития детей раннего возраста, по  
формированию образовательной среды, по взаимодействию с педагогами и  
родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам их  
развития.  
5. Обобщить и предоставить практические результаты педагогической  
деятельности в форме интернет-портфолио.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ1. Включенность молодого педагога в методическую работу и работу  
творческих групп педагогов ОУ, в культурную жизнь образовательного  
учреждения.  
2. Удовлетворенность психологическим климатом группы детей,  
владением навыками коммуникации с педагогическими работниками и  
родителями (законными представителями) детей по вопросам организации  
образовательного процесса по ФОП ДО.  
3. Овладение практическими методами и приемами эффективного  
проектирования образовательной деятельности с детьми раннего возраста,  
организации совместной с педагогом и самостоятельной деятельности детей в разных, сообразных возрасту и образовательным задачам формах.

Размещение результатов педагогической деятельности в интернет  
сообществе педагогических работников.

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия** | **Сроки** | **Ответственный** | **Результат** |
| 1 | Составление индивидуального плана профессионального развития молодого педагога, плана самообразования | сентябрь | Наставник наставляемый | План профессионального саморазвития |
| 2 | Психологический тренинг по профессиональной адаптации | По запросу | Педагог психолог | Комфортный психологический климат среди коллег |