

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ХАБАРОВСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. ХАБАРОВСКА
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «ВОСХОЖДЕНИЕ»

Рассмотрена
на заседании
методического совета
от «27» октября 2021 г.
Протокол № 2



Утверждаю
Директор
МАОУ ДО «Восхождение»
Зыкова Е.Н.
«27» октября 2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ДИАЛОГ»

Форма наставничества: «педагог – молодой педагог»
Техника наставничества: тьюторинг
Срок реализации программы: 1 год

Наставник: Куклева Наталья Васильевна,
педагог дополнительного образования
Наставляемые: Мордина Екатерина Сергеевна,
Кунгурцева Ирина Павловна,
педагоги дополнительного образования
Куратор: Мазурина Тамара Геннадьевна, методист

г. Хабаровск
2021 год

<i>Название программы</i>	Программа наставничества «Диалог»
<i>Продолжительность программы</i>	1 год
<i>Цель</i>	Оказание методической поддержки и практической помощи молодым специалистам для успешной адаптации и профессионального становления в должности педагога дополнительного образования.
<i>Задачи</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Познакомить с должностными обязанностями и спецификой работы в должности пдо. 2. Познакомить с корпоративной культурой учреждения, режимом и правилами работы. 3. Способствовать развитию психолого-педагогических компетенций наставляемого. 4. Стимулировать формирование мотивации к самовоспитанию личностных качеств, саморазвитию и самореализации. 5. Способствовать формированию индивидуального стиля работы наставляемого в применении теоретических знаний на практике.
<i>Ожидаемые результаты</i>	<p>Для наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> – успешная адаптация и высокий уровень готовности наставляемого к работе в должности пдо; – высокий уровень мотивации, вовлеченности и желания продолжать работать и развиваться в должности; – наличие у наставляемого позитивного опыта применения полученных знаний на практике; – наставляемый уверенно чувствует себя в коллективе, установлены рабочие отношения с коллегами, не испытывает затруднений в решении рабочих задач, знает к кому обращаться за помощью
<i>Направление</i>	Педагог – молодой педагог
<i>Наставник</i>	Педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории Куклева Наталья Васильевна
<i>Наставляемый</i>	Педагог дополнительного образования, не имеющие опыт работы в педагогической сфере

Пояснительная записка

Программа наставничества «Диалог» разработана в соответствии с федеральными проектами «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (Е06.06.06), «Успех каждого ребенка» (Е02.02.06) национального проекта «Образование», в соответствии с положениями методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145, а также региональной методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае, утвержденной распоряжением Министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 г. №887. Программа посвящена организации системы наставничества в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования г. Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение»

Актуальность программы.

Уровень профессионализма педагогических кадров напрямую влияет на качество реализации программ и удовлетворенность учебным процессом детей и их родителей.

Как правило, педагогом дополнительного образования становятся молодые люди, закончившие вузы профильного характера (культура и искусство), не имеющие опыт работы и не обладающие профессиональными навыками именно в педагогической сфере. Также, вхождение в новую должность связано с повышением уровня ответственности, значительным расширением круга задач, что влечет стресс и напряжение, испытываемые молодыми специалистами. Чтобы сделать процесс адаптации к новой должности более комфортным, и одновременно обеспечить условия для качественного обучения и развития, в нашем учреждении разработана и функционирует система наставничества педагогов. В этой системе при поддержке опытного наставника для наставляемого создаются условия для знакомства с должностью на практике в самом широком диапазоне, для обмена опытом с наставником и качественной подготовки к выполнению своих обязанностей. Благодаря этому обеспечиваются снижение стрессовых факторов для молодого специалиста, плавное вхождение в профессию, постепенная профессиональная адаптация к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу.

Новизна программы.

Новизна программы заключается в возможности выстраивания индивидуального образовательного маршрута наставляемого с учетом уровня его профессиональной подготовленности, его образовательных потребностей и запросов. Все это благотворно влияет на качество, практикоориентированность обучения и формирование мотивации наставляемого к самосовершенствованию,

саморазвитию, самореализации.

Педагогическая целесообразность программы.

Реализация программы «Диалог» обеспечивает качественную подготовку молодых специалистов по должности «педагог дополнительного образования». Система наставничества помогает передать личный опыт профессиональной деятельности, ввести новых сотрудников в коллектив, освоить им корпоративную культуру и технологию работы в должности и ускорить адаптацию к профессии.

Целесообразность практики наставничества заключается еще и в том, что продуктом её деятельности являются не только показатели профессионального роста и развития наставляемого, но и повышение профессионализма наставника, его самореализация, что способствует положительной динамике качества всего образовательного процесса в учреждении.

Адресат программы: педагоги дополнительного образования, не имеющие опыт работы в педагогической сфере.

Сроки освоения: 1 год

Режим занятий: в соответствии с образовательным маршрутом.

Форма проведения занятий: лекции, семинары, мастер–классы, тренинги, консультации, решение педагогических кейсов, обучающие и деловые игры, учебные дискуссии, встречи вопросов и ответов, административные совещания, педагогический совет, обзоры педагогической литературы, наблюдение за работой действующих специалистов, самоподготовка.

Цель программы – оказание методической поддержки и практической помощи молодым специалистам для успешной адаптации и профессионального становления в должности педагога дополнительного образования.

Задачи:

1. Познакомить с должностными обязанностями и спецификой работы в должности педагога дополнительного образования.
2. Познакомить с корпоративной культурой учреждения, режимом и правилами работы.
3. Способствовать развитию психолого-педагогических компетенций наставляемого.
4. Стимулировать формирование мотивации к самовоспитанию личностных качеств, саморазвитию и самореализации.
5. Способствовать формированию индивидуального стиля работы наставляемого в применении теоретических знаний на практике.

Механизм реализации программы.

Реализация программы проходит в несколько этапов.

На первом этапе происходит установочная встреча наставника и наставляемого, определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, знакомство с программой обучения и адаптации.

Второй этап связан с непосредственной реализацией обучающих мероприятий, направленных на вхождение в профессию и включает в себя два модуля.

Первый модуль посвящен изучению теоретических основ деятельности

педагога дополнительного образования и развитию его профессиональных и личных компетенций. Модуль включает в себя знакомство:

- с должностными обязанностями педагога дополнительного образования;
- с законодательством и нормативно-правовой документацией, регулирующей организацию дополнительного образования в целом и деятельность педагога дополнительного образования в частности;
- с подразделениями Центра, их функциями, алгоритмами взаимодействия педагога дополнительного образования с ними;
- с документооборотом и базовыми правилами делопроизводства педагога дополнительного образования;
- с психолого-педагогическими основами деятельности.

Кроме этого данный модуль включает мастер-классы, тренинги, консультации, направленные на развитие таких личных компетенций педагога дополнительного образования как эмоциональный интеллект, коммуникабельность, стрессоустойчивость, гибкость мышления, умение конструктивно проживать конфликты, давать развивающую обратную связь.

Второй модуль программы – практический, в рамках него наставляемый самостоятельно проводит занятия, организует мероприятия воспитательного характера. В течение всего периода он получает помощь, консультации и поддержку от наставника. Деятельность педагога сопровождается анализом и самоанализом выполнения должностных обязанностей, корректировкой действий, консультациями и поддержкой наставника

Третий этап программы – аналитический, в рамках которого наставник и наставляемый совместно анализируют результаты работы наставляемого, обсуждают корректировку действий, подводят итоги обучения. В результате рефлексии определяется уровень профессиональной адаптации молодого специалиста, степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, «точки» дальнейшего роста.

Период	Тема	Ответственный	Результат
Сентябрь	1. Организационные мероприятия 2. Консультативная работа	Куратор	
Октябрь Ноябрь	1. Посещение занятий наставляемого с целью оказания методической помощи 2. Консультативная работа	Наставник Наставник	1. Знакомство с формами организации учебно-воспитательного процесса 2. -распределение открытых уроков и отчетных выставок и

			мероприятий на первое полугодие, составление личного перспективного плана работы; - составление графика взаимопосещений занятий
Декабрь	<p>1. Посещение открытого урока наставляемого с целью оказания методической помощи</p> <p>2. Посещение открытых уроков коллег и наставников</p> <p>3. Консультативная работа</p>	<p>Наставник</p> <p>Наставляемый</p> <p>Наставник/ Куратор</p>	<p>1. выявление уровня методики преподавания по направлению деятельности, соответствие поставленных на занятия целей реализуемым задачам, анализ соответствия получаемых обучающимися зун с запланированными по программе</p> <p>3. - анализ открытых уроков - обучение самоанализу</p>
Январь Февраль	<p>1. Посещение занятий наставляемых</p> <p>2. Взаимопосещение занятий коллег и наставника, с целью приобретения передового опыта работы</p> <p>3. Консультативная работа:</p>	<p>Наставник/ Куратор</p> <p>Наставляемый</p> <p>Наставник/ Куратор</p>	<p>1. Анализ динамики роста зун обучающихся по рабочей программе</p> <p>2. конкурсы, спектакли, мероприятия, требования к работам согласно положениям</p>
Март	<p>1. Посещение занятий наставляемых с целью анализа динамики роста зун обучающихся по</p>	<p>Наставник</p>	-

	<p>рабочей программе</p> <p>2. Консультативная работа</p>	<p>Наставник</p>	<p>2. -Методическая помощь по запросу;</p> <p>- помощь в подготовке к мероприятиям, конкурсам</p>
<p>Апрель</p>	<p>1. Посещение занятий наставляемых с целью анализа динамики роста зун обучающихся по рабочей программе</p> <p>2. Взаимопосещение занятий коллег и наставника, с целью приобретения передового опыта работы</p> <p>3. Консультативная работа</p>	<p>Наставник</p> <p>Наставляемый</p> <p>Наставник</p>	<p>3. методическая помощь при подготовке наставляемого к итоговому занятию.</p>
<p>Май</p>	<p>1. Посещение итогового занятия наставляемого</p> <p>2. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности педагога в коллективе</p> <p>3. Подведение итогов работы. Итоговая методическая разработка</p> <p>4. Отчет наставника о работе с наставляемым</p>	<p>Наставник/ Куратор</p> <p>Наставник</p> <p>Наставляемый</p> <p>Наставник</p>	<p>1. анализ профессионального роста и приобретения необходимых методических навыков</p>

Ожидаемые результаты

Особенность данной программы в том, что ее результат можно оценить с разных позиций.

С позиции **педагогического коллектива** - наставничество способствует сплочению коллектива и развитию личностноориентированных отношений между коллегами, вовлеченными в общий процесс обучения и адаптации молодых специалистов.

С позиции **учреждения** – эффективная подготовка педагогов дополнительного образования влияет на качество работы всех педагогов, а значит и качество работы всего учреждения в целом.

С позиции **наставника** реализация программы предоставляет дополнительные возможности для эффективной самореализации и профессионального развития, позволяет почувствовать удовлетворенность от деятельности через осознание своего вклада в систему профессиональной адаптации молодого специалиста.

Но, конечно, наиболее ощутимыми будут **результаты, наблюдаемые у самих наставляемых:**

- успешная адаптация и высокий уровень готовности наставляемого к работе в должности педагога дополнительного образования;
- высокий уровень мотивации, вовлеченности и желания продолжать работать и развиваться в должности;
- наличие у наставляемого позитивного опыта применения полученных знаний на практике;
- наставляемый уверенно чувствует себя в коллективе, установлены рабочие отношения с коллегами, не испытывает затруднений в решении рабочих задач, знает к кому обращаться за помощью.
- положительная динамика профессионального развития наставляемого в течение года взаимодействия с наставником, приобретение наставляемым практически значимых компетенций (повышение мотивации, формирование гибких навыков, индивидуальной образовательной траектории и др.);
- активность участия молодого специалиста общественной жизни Центра, работе методических объединений.

Количественный показатель достижения цели:

- процент профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, в течение первого года работы, не ниже 90%;

- увеличение доли педагогических работников, активно участвующих в проектной и научно-исследовательской деятельности, конкурсах и конференциях различного уровня на 15%;

Контроль над достижением результата осуществляется через наблюдение наставника за наставляемым в процессе всего периода реализации программы, анализ и фиксацию конкретных поведенческих показателей, характеризующих сформированность тех или иных компетенций молодого специалиста.

Для более полной картины эффективности реализации программы объектом оценки выступает не только новый сотрудник и его навыки, но и наставник. Для определения степени удовлетворенности системой наставничества используется метод целенаправленных опросов, как самого молодого специалиста, так и сотрудников участвующих в реализации программы.

Список литературы

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.
2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // technomag.edu.ru: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. – 2013. – Вып. 4. – URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013)
3. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.
4. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.
5. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. №6 (15).
6. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. №28.