

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРАВОБЕРЕЖНЫЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ПРИНЯТА:

Педагогическим советом

от «13» ноября 2023 г.

Протокол № 2

УТВЕРЖДЕНА:

Приказом № 90/1 от 13.11. 2023

Директор ГБУ ДО «ПДДТ»

Невского района Санкт-Петербурга

С.В. Гусев



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА

Срок реализации: 6 месяцев

Наставник:

Гороховец Ирина Васильевна
методист

Наставляемый:

Ефимова Ксения Сергеевна
методист

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонифицированная программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Правобережный дом детского творчества» Невского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) разработана в соответствии с нормативной правовой нормативно-правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», с Уставом Учреждения и определяет порядок организации наставничества в ГБУ ДО «ПДДТ» Невского района Санкт-Петербурга.

Адресат программы:

пара наставник - методист Гороховец И.В.; наставляемый – методист Ефимова К.С..

Данная программа будет актуальна для решения проблемы профессионального дефицита методиста, в отношении которого осуществляется наставничество, связанного с потребностью наставляемого Ефимовой К.С. в преодолении трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей, а также ведение сайта объединенного музейного пространства Невского района Санкт-Петербурга.

В Программе используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

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

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Основными принципами системы (целевой модели) наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и

социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) 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.

Цель Программы – реализация комплекса мер, способствующих непрерывному профессиональному росту наставляемого, в том числе по вопросам методического сопровождения образовательного процесса, а также самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого.

Задачи Программы:

- содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении эффективных форматов непрерывного профессионального развития методическую поддержку наставляемому,
- способствовать развитию профессиональных компетенций наставляемого посредством использования современных педагогических технологий, в том числе в области нормативной базы системы образования;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков наставляемого.
- предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в проектировании и написании программ деятельности и поиск возможных путей их преодоления;
- способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.

Реализация программы предполагает планирование деятельности, встречи наставника и наставляемого, в том числе в дистанционном формате с использованием современных информационно-коммуникативных технологий. Формы деятельности: встреча-планирование, комплекс последовательных встреч-консультаций, нацеленных на устранение профессиональных дефицитов в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных и личностных навыков наставляемого, итоговая встреча на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого. Опыт реализации Программы может быть представлен на сайте Учреждения в разделе наставничество.

Срок реализации программы – 6 месяцев.

Промежуточные и планируемые результаты

Промежуточные результаты:

- готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения поставленных задач
- способность к анализу и предложению решений;

- способность к рефлексии способов и результатов своих действий
- заинтересованность в собственном профессиональном развитии.

Планируемые результаты:

- повышение профессиональной компетентности наставляемого;
- развитие умения ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи, в том числе связанные с методическим сопровождением образовательного процесса;
- развитие профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям педагогической деятельности;
- выработка путей преодоления возможных ошибок и затруднений при проектировании виртуальных выставок;
- развитие профессионально значимых качеств личности наставляемого.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контроль и оценку работы наставляемых, наставников и всей программы в целом осуществляет куратор.

Оценка будет происходить в качестве **промежуточного контроля и итогового контроля**.

Промежуточный контроль будет происходить в декабре по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 1),

Итоговый контроль будет происходить в рамках семинара «Школа педагогического мастерства» в апреле и по итогам составленного наставником отчета и результатов анкетирования (Приложение 2).

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Дата встречи	Планирование форм деятельности	Ожидаемый результат	Примечание
ноябрь	Встреча - консультация	Апробация взаимодействия с наставляемым по выбранной теме работы «Проектирование виртуальных выставок»	
ноябрь	Встреча-планирование	Составление плана совместной деятельности	

декабрь	Комплекс последовательных встреч №1	Изучение новых нормативных документов: Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года;	
февраль	№2	Изучение нового профстандарта педагога дополнительного образования;	
март	№3	Возможности использования экспозиций и фондов школьных музеев для создания виртуальных выставок	
апрель	№4	Особенности отбора материала для виртуальных выставок и создание тематики выставок в течение учебного года	
май	Итоговая встреча	Подведение итогов работы Анализ деятельности, перспективы продолжения виртуальной выставочной деятельности в следующем учебном году.	

ОТЧЁТ НАСТАВНИКА

Мероприятие	Цель	Результат	Примечание
Комплекс последовательных встреч			

Наставник _____
Куратор _____

Входящий контроль

Анкета наставника Гороховец И.В.

(Фамилия Имя Отчество)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? ГБУ ДО «ПДДТ» Невского района Санкт-Петербурга

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? Возможность поделиться опытом с коллегой

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас? Совместная деятельность

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

Анкета наставляемого Ефимова К.С.

Фамилия имя отчество

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? Возможность профессионального роста

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

14. Что особенно ценно для Вас в программе? Затрудняюсь ответить

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Итоговый контроль

Анкета наставника _____

(Фамилия Имя Отчество)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

Анкета наставляемого _____

(Фамилия Имя Отчество)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----