

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:

Петров Алексей Геннадьевич
педагог дополнительного образования

Наставляемый:

Ярошенко Ксения Александровна
педагог дополнительного образования

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 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–педагог дополнительного образования Петров А.Г. наставляемый - педагог дополнительного образования Ярошенко К.А.

Данная программа будет актуальна для решения проблем профессионального дефицита педагога дополнительного образования, в отношении которого осуществляется наставничество, связанного с методикой проведения занятий, ведением документации, а также с работой с одаренными детьми. Актуальность программы обусловлена потребностью наставляемого в адаптации к профессиональной деятельности и преодолении трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.

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 самореализации и закреплению в педагогической профессии начинающего специалиста, а также способствующих непрерывному профессиональному росту наставляемого, в том числе по вопросам методического сопровождения образовательного процесса, ведения документации и работе с одаренными детьми.

Задачи Программы:

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, ознакомление с традициями Учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методическую поддержку наставляемому;
- способствовать развитию профессиональных компетенций наставляемого посредством использования современных педагогических технологий, в том числе для работы с одаренными детьми;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков наставляемого;
- 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 уровня включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь Учреждения,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- повышение профессиональной компетентности наставляемого;
- развитие профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям педагогической деятельности;
- выработка путей преодоления возможных ошибок и затруднений при проектировании и проведении занятий и ведения документации, а также работе с одаренными детьми;
- 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 или направлению работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультация педагога по работе с программами: 2. Корректировка расписания 3. Рекомендации по заполнению журналов 4. Рекомендации по организации учебного процесса в классе педагога, помощь в составлении плана воспитательной деятельности и культурно массовых мероприятий 5. Обсуждение возможности проведения занятий в дистанционном формате 6. Обсуждение плана работы с родителями учащихся
декабрь	Встреча-планирование	Составление плана совместной деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Контроль над верным заполнением журналов 2. Контроль за проведением бесед по технике безопасности с учащимися 3. Рекомендации по использованию современных технологий в образовательном процессе 4. Посещение занятий наставника наставляемым и наоборот. 5. Обсуждение итогов, мониторинг и диагностика учащихся за первое полугодие 6. Обсуждение, мониторинг и диагностика учащихся за второе полугодие (весь учебный год)

февраль	Комплекс последовательных встреч №1. Мониторинг и формы диагностики	<p>Детальное наблюдение педагога за учеником в процессе обучения и постоянный контроль :</p> <ul style="list-style-type: none"> - за качеством выполнения заданий учащимися; - за точным выполнением заданий (игра точной аппликатурой, верными штрихами, нужной динамикой, сменой меха, выучивание наизусть); - за точными и рациональными игровыми движениями, направленными на качественное звукоизвлечение; - за точными и скоординированными действиями учащихся 	
март	№2 Критерии оценки освоения программ.	<ul style="list-style-type: none"> - Освоение детьми уровня программы определенного года обучения; - Следование педагога основным требованиям к экзаменационным программам 	
апрель	№3 Возможность участия в районных, городских конкурсах	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в конкурсах различного уровня – что является неотъемлемой частью обучения детей и одним из главных мотивирующих факторов. - Участие в конкурсах – как возможность совершенствования педагогического мастерства, выявление творческого потенциала участников, приобщение учащихся к лучшим культурным традициям - Результаты - Дипломы учащихся 	

май	Итоговая встреча	Подведение итогов работы	Обсуждение проведенных встреч и мероприятий. Анализ проведенной работы. Обмен впечатлениями
------------	------------------	--------------------------	---

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА

Мероприятие	Цель	Результат	Примечание

Наставник _____

Куратор _____

Входящий 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. 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 с своей роли? Помощь в адаптации в новом педагогическом коллективе, совершенствование педагогического мастерства

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас? Большее раскрытие творческого педагога

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

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 наставничества	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 своей роли? Совершенствование педагогического мастерства

14. Что особенно ценно для Вас в программе? Знакомство с педагогами, помощь в

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

организации процесса обучения

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 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
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----