

Управление образования Администрации городского округа Спасск-Дальний
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Созвездие» городского округа Спасск-Дальний

Принята на заседании
Педагогического совета
от 10.01.2024 г.
протокол № 2



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «Созвездие»
Н.Г. Тибенко

приказ МБУДО «Созвездие»
от 10.01.2024 г. №3

Персонализированная программа наставничества

Форма наставничества: «педагог-студент»

Разработана:
Кудасовой Екатериной Алексеевной,
старшим методистом,
руководителем МОЦ
МБУДО «Созвездие»

Спасск-Дальний
2024 год

Пояснительная записка

«Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

«Совершенствование механизмов подготовки и непрерывного повышения квалификации педагогических и управленческих кадров и привлечения их в систему дополнительного образования детей; разработка мер поддержки для молодых специалистов, работающих в системе дополнительного образования детей, содействие их профессиональному развитию; развитие института наставничества в системе дополнительного образования детей», – одни из задач Концепции развития дополнительного образования до 2030 года [1].

Форма наставничества: «педагог - студент».

Наставники:

1. Кудасова Екатерина Алексеевна, Почетный работник сферы образования, старший методист, руководитель МОЦ, педагогический стаж 25 лет
2. Рязанова Татьяна Анатольевна, Почетный работник сферы образования, педагог дополнительного образования, педагогический стаж 35 лет
3. Выжевская Александрина Рюриковна, педагог дополнительного образования, педагогический стаж 23 года
4. Соколов Сергей Юрьевич, Почетный радист РФ, педагог дополнительного образования, педагогический стаж 7 лет.
5. Пешков Константин Леонидович, педагог дополнительного образования, педагогический стаж 11 лет
6. Ткачева Наталья Вячеславовна, педагог дополнительного образования, педагогический стаж 3 года
7. Чечель Екатерина Сергеевна, педагог дополнительного образования, педагогический стаж 2 года

Наставляемые: студенты Спасского педагогического колледжа.

Цель программы: формирование профессиональных компетенций будущих учителей начальных классов для организации «Школы полного дня» в рамках Проекта «Школа Минпроса».

Задачи:

1. Сформировать понятия «внеурочная деятельность» и «дополнительное образование».
2. Повысить профессиональные компетенции будущих учителей и педагогов дополнительного образования, в том числе обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Сформировать опыт участия педагогов в наставнической деятельности модели «педагог-студент».
4. Повысить уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
5. Презентовать достижения.

Сроки реализации:

1 группа с 10.01.2024 г. по 24.01.2024 г.

2 группа с 25.01.2024 г. по 07.02.2024 г.

3 группа с 08.01.2024 г. по 21.02.2024 г.

Планируемые результаты:

Для наставляемого:

1. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, методических разработок, дидактических материалов).
2. Пополнение портфолио.
3. Успешное прохождение производственной практики.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
5. Возможность использования достигнутых результатов в дальнейшем развитии себя как личности и профессионала.

Для наставника:

1. Опыт участия в наставнической деятельности модели «педагог-студент».
2. Эффективный способ самореализации.
3. Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

Для образовательной организации: Привлечение молодых специалистов в систему дополнительного образования.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы работы педагогов-наставников с наставляемыми:

Консультирование, беседы, практические занятия, открытые занятия, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы, самообразование и др.

Подходы к организации наставнической деятельности: «Я расскажу, ты послушай»; «Я покажу, ты посмотри»; «Сделаем вместе»; «Сделай сам, я подскажу»; «Сделай сам, расскажи, что сделал».

Формы предъявления и демонстрации результатов:

- участие в образовательных событиях в рамках программы,
- портфолио достижений наставляемых,

— участие в муниципальном (краевом) конкурсе наставнических практик «Формула успеха 2024».

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества используется модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества. Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

1. **Реакция** - реакция наставляемых, или их эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемых;
2. **Научение** - изменения в знаниях и их оценки;
3. **Поведение** - изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
4. **Результат** - общая оценка результатов для образовательной организации:

Инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование **(приложение 1)**

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2. Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – собеседование и тестирование (**приложение 2**), которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

1. Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, руководителя и коллег.

2. Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации. [4].

Содержание персонализированной программы

План

Содержание деятельности	Сроки	Планируемый результат	Отметка об исполнении
Организационный этап			
Знакомство с наставниками и деятельностью МБУДО «Созвездие». Тимбилдинг. Мастер класс «Мыслитель или художник»	1 день	Сплочение команды. Улучшение психоэмоционального состояния	
Основной этап			
Семинар «Понятия «Внеурочная деятельность» и «дополнительное образование». Нормативно-правовая база дополнительного образования. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».	1 день	Перечень профессиональных компетенций	
Семинар «Концепция дополнительного образования детей до 2030 года. (технология «мировое кафе») Модель организации «Школы полного дня».	2 день	Модель «Школы полного дня»	
Презентация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ. Структура программ. Основные подходы к пониманию целеполагающей деятельности.	2 день	Повышение профессиональных компетенций	
Проведение открытых занятий с учащимися объединения для студентов	3-5 день по графику	Повышение профессиональных компетенций	

Подготовка студентов для проведения занятий с учащимися	6 день	Разработки занятий	
Проведение занятий с учащимися	7-8 день	Анализ занятий	
Семинар «Эффективное поведение педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.). Способы их профилактики и урегулирования»	9 день	Повышение профессиональных компетенций. Памятка «правила предотвращения конфликтов».	
Оценочные инструменты. Разработка тестов, опросов, анкет в Яндекс.Формы.	9 день	Тест в Яндекс.Форме «Определение мотивации»	
Участие в акции РДДМ «Движение первых» - «Я – изобретатель»	Январь 2024	Вовлечение в деятельность Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение Первых».	Сертификат организатора
Самообразование			
Самообразование. Вебинар «Методическая среда ВЦХТ» на тему «Новое содержание и новые технологии для дополнительного образования детей: как объединить ресурсы с содержанием для успеха каждого ребенка?» https://vcht.center/center/news/novoe-soderzhanie-i-novye-	1-3 день	Повышение профессиональных компетенций.	

tehnologii-dlya-dopolnitelnogo-obrazovaniya-detej-kak-obedinit-resursy-s-soderzhaniem-dlya-uspeha-kazhdogo-rebenka/			
Самообразование. Вебинар «Методическая среда ВЦХТ» на тему <u>Воспитательные технологии и методика воспитания в дополнительном образовании</u>	3-5 день	Повышение профессиональных компетенций.	
Самообразование. Анализ цифровых профессиональных источников (в том числе, платформы «Россия – страна возможностей»)	6-8 день	Перечень цифровых профессиональных источников	
Аналитический этап			
Круглый стол «Новые смыслы и новый контекст современного дополнительного образования детей»	10 день	Интеллект карты	

Список литературы:

1. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р. – URL: <http://static.government.ru/media/files/3fIgkklAJ2ENBbCFVEkA3cTOsiypiсBo.pdf> (дата обращения: 31.09.2023).
2. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 652н. – URL: https://school98.gosuslugi.ru/netcat_files/32/50/profstandart_PDO.pdf (дата обращения: 31.09.2023).
3. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по внедрению региональной методологии наставничества для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Приморском крае, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2021
4. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2021

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

1. Опрос до начала работы

Анкета наставника

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?
 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?
 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия?
 6. Ожидаемая эффективность программы в повышении профессиональной компетентности
 7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?
 8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?
 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации
 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс
 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой
 12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

 13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

Анкета наставляемого

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
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий
6. Ожидаемая полезность программы в повышении профессиональных компетенций.
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение занятий, семинары, вебинары)
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

2. Опрос по завершении работы

Анкета наставляемого

ФИО _____

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

2. Если да, то где? _____

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий:

3. Насколько комфортно было общение с наставником?

4. Насколько удалось реализовать свои личностные качества в программе?

5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?

6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?

7. Насколько удалось спланировать работу?
8. Насколько удалось осуществить свой план?
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставника в процесс?
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
11. Насколько понравилась работа наставляемым?
12. Насколько Вы довольны результатом?
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?
15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
18. Насколько полезным/интересным было обучение?
19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в системе дополнительного образования? [да/нет]
21. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
22. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

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
 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?
 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия?
 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации

7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?

8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?

9. Качество программы профессиональной адаптации

10. Включенность наставляемого в процесс

11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

20. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Тест «Основные подходы к пониманию целеполагающей деятельности»

Онлайн тест https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScoH1LDtBNke - G_i7SAUcAbtcjuOmElWULahan-wl8jrkSMA/viewform

1. Цель - это .. (продолжите)_____
2. При постановке цели необходимо выделить (продолжите, что?)_____
3. Цель должна совпадать с.....(выберите вариант).
 - мнением руководителя
 - нормативным документом
 - результатом
 - Программой развития ОУ
 - темой занятия
 - личным интересом
4. Для измерения результата важно выделить (продолжите, что?)_____
5. Основные характеристики цели_____
6. 1-ая логическая цепочка из чего состоит_____
7. Для конкретизации цели необходимо определить и зафиксировать, используя надежные источники, суть (чего?)_____
8. Выяснить значение заявленного в цели предмета деятельности
 - необходимо, чтобы самому точно определить содержание своей деятельности для достижения запланированного результата
 - важно для тех, кто проверяет, а я работаю, по ситуации: главное - деятельность,
 - помогает понять, что является приоритетным, избежать нескольких предметов деятельности: за двумя зайцами погонишься, ни одного не поймаешь! Лучше сфокусировать свою деятельность на одном!
 - лишняя трата времени

Входное и итоговое тестирование

Онлайн тест

<https://forms.yandex.ru/cloud/65dfd0c9c09c026fe47c2388/?page=8>

1. Сколько направленностей выделяют в дополнительном образовании детей?
 - Четыре
 - Шесть
 - Пять
 - Много

2. Приказ Минпросвещения России от 27 июля 2022 г. № 629 определяет следующие направленности дополнительных общеразвивающих программ
 - Изобразительная
 - Художественная
 - Социально-педагогическая
 - Декоративно-прикладная
 - Туристско-краеведческая
 - Естественно-научная
 - Социально-гуманитарная
 - Туристическая
 - Краеведческая
 - Физкультурно-спортивная
 - Техническая
 - Интеллектуальная
 - Художественно-эстетическая

3. Дополнительная общеобразовательная программа - это....

- комплекс основных характеристик образования и организационно-педагогических условий
 - нормативный документ, регламентирующий работу педагога
 - нормативный документ, регламентирующий время работы педагога
4. Дополнительные общеобразовательные программы подразделяются на....
- Общеразвивающие
 - Профессиональные
 - Предпрофессиональные
 - Основные
5. Выберите верный конструктор целеполагания
- Отглагольное существительное – адресат программы – через что
 - Отглагольное существительное – предмет деятельности - адресат программы – через что
 - предмет деятельности - отглагольное существительное – через что
6. Выберите единственно правильную цель
- Развить творческие способности детей
 - Развитие творческих способностей детей, воспитание творческой личности, обучение актерскому мастерству
 - Развитие технических способностей детей 7-10 лет г.о. Спасск-Дальний средствами робототехники
 - Воспитание базовой культуры личности
7. Отметьте основные стили решения конфликта
- Соперничество
 - Молчание
 - Приспособление
 - Избегание
 - Уход

- Компромисс
- Сотрудничество
- Агрессия