


Отдел образования, физической культуры и спорта  
администрации г. Лермонтова  
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Центр развития творчества «Радуга» г. Лермонтова



Принята на заседании  
педагогического совета

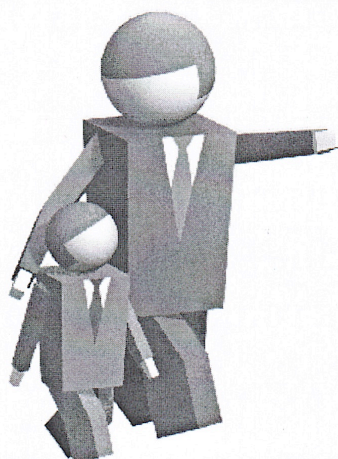
Протокол № 2 от « 30 » 11 2022 г.

Утверждаю  
Директор Центра творчества «Радуга»

 Е.В. Фоменко  
Приказ № 100 от « 30 » 11 22



## Персонализированная программа наставничества для работы с молодыми педагогическими работниками



Составитель:  
Стрельцова Т.Н.- методист  
год разработки- 2022 г.

г. Лермонтов,  
2022г.

## **Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества для работы с молодыми педагогическими работниками**

### **Пояснительная записка**

Методическая работа в образовательной организации – это основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, обеспечивающая профессиональный рост педагогических работников, развитие их творческого потенциала, и, в конечном итоге, повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации и сохранение здоровья учащихся.

Для эффективной методической деятельности необходимо организовать индивидуально ориентированный подход в организации методической работы; организовать сочетание разнообразных активных форм деятельности; обеспечить стимулирование творческого роста педагогов; обеспечить непрерывность и преемственность методического сопровождения.

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

Профессиональное становление педагога подразумевает становление личностных, личностно-деловых качеств, профессиональных компетентностей и профессионализма.

Персонализированная программа наставничества (далее – Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников Центра творчества «Радуга», призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники прошедшие стажировку под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед учреждением, наставником и коллегами.

**Срок реализации программы:** Программа разработана на 6 месяцев и реализуется с 01.12.2022 по 01.05.2023 года. Программа продлевается на срок действия нормативных документов через ежегодный план («дорожную карту») реализации Программы с учетом анализа деятельности участников Программы, их достижений.

**Цель программы:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
2. Ориентировать начинающего педагога(методиста) на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
3. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
4. Способствовать профессиональному становления.
5. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

#### **Виды наставничества:**

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен

приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное консультационное наставничество** – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

**Традиционная форма наставничества («один на один»)** – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

**Форма наставничества «педагог – педагог»** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог(методист)-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

**Основными принципами** системы 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 программы 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.

Наставническая пара молодой педагог (методист) – Додонова Екатерина Юрьевна. осуществляет работу на индивидуальной основе, применяя комплекс форм наставничества.

Педагог-наставник: Стрельцова Татьяна Николаевна, методист.

Наставничество **в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

### Содержание программы

Система работы с молодым педагогом (методистом) начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

Методисты, реализуя пару, «педагог - педагог» выполняют следующие направления деятельности:

- программно-методическое обеспечение;
- диагностическая и аналитическая деятельность;
- информационно-издательская деятельность;
- аттестация педагогов;
- организационно-методическое обеспечение воспитательной сферы всероссийских и региональных мероприятий.

№	Содержание работы	Сроки проведения	Формы наставничества
1.	Провести анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. (Приложение 1) Провести диагностическую/ развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	октябрь	Традиционная форма наставничества
2.	Рассмотрение вопросов обновления содержания и технологий дополнительного образования, модернизация организационно-управленческих и финансово-экономических механизмов в системе дополнительного образования детей	декабрь	Традиционная форма наставничества
3.	Проведение консультаций, по проверке программ дисциплин	декабрь	Традиционная форма наставничества
4.	Выбор приоритетной методической темы для самообразования молодого педагога	декабрь	Традиционная форма наставничества

5.	Перенять опыт оформления документации (составление перспективного плана работы, справок отчетов,, заполнение учебного журнала согласно требований к ведению журнала.), сопровождающей деятельность педагога	декабрь	Традиционная форма наставничества
6.	Решение педагогических ситуаций. Педагогическая этика, культура общения с педагогами.	январь	Традиционная форма наставничества
7.	Изучить разнообразные методики проведения МО.	январь	Наставничество в группе
8.	Помощь в подготовке педагогов для участия в конкурсах педагогического мастерства	февраль	Ситуационное наставничество
9.	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику методической деятельности	апрель	Наставничество в группе
10.	Овладеть навыками анализа занятия. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	март	Традиционная форма наставничества
11.	Подготовка положений для проведения конкурсов различного уровня	В течении года	Ситуационное наставничество
12.	Оказать помощь в подготовке отчета о реализации персонализированной программы наставничества (Приложение 2) на итоговом заседании методического объединения наставников по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. Выступление молодого специалиста о состоянии работы по теме самообразования	Апрель	Традиционная форма наставничества
13.	Оценка эффективности персонализированной программы наставничества путем анкетирования Корректировка персонализированной программы (при необходимости)	Май	Традиционная форма наставничества

### **Условия эффективности организации наставничества**

Для качественной организации наставнической деятельности в Центре творчества «Радуга» необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогических работников педагогической и учебно-методической информацией.

## **Ожидаемые результаты**

### **Наставничество для наставника:**

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое -уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

### **Наставничество для молодого педагога**

- молодой педагогический работник быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

### **Наставничество для Учреждения:**

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций, улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

(Ф.И.О.)

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	да; нет; частично
2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?	
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:	
- в календарно-тематическом планировании:	да; нет; частично
- в проведении занятий	да; нет; частично
- в проведении воспитательных мероприятий	да; нет; частично
- в общении с коллегами, администрацией	да; нет; частично
- в общении с учащимися, их родителями	да; нет; частично
4. Что представляет ли для вас трудность:	
- формулировка целей урока	да; нет; частично
- выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока	да; нет; частично
- мотивация деятельности учащихся	да; нет; частично
- формулировка вопросов проблемного характера	да; нет; частично
- создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении	да; нет; частично
- подготовка для учащихся заданий различной степени трудности	да; нет; частично
- активизация учащихся в обучении	да; нет; частично
- организация сотрудничества учащихся	да; нет; частично
- организация само- и взаимоконтроля учащихся	да; нет; частично
- организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся	
- развитие творческих способностей учащихся	да; нет; частично
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• самообразованию;</li> <li>• практико-ориентированному семинару;</li> <li>• курсам повышения квалификации;</li> <li>• мастер-классам;</li> <li>• творческим лабораториям;</li> <li>• индивидуальной помощи со стороны наставника;</li> <li>• методическим объединениям;;</li> <li>• другое (допишите)</li> </ul>	

<p>б.Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- типы занятий, методика их подготовки и проведения;</li><li>- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;</li><li>- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;</li><li>- учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;</li><li>- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;</li><li>- урегулирование конфликтных ситуаций;</li><li>- формы работы с родителями;</li><li>- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;</li><li>- другое (допишите)_____</li></ul>	
---	--



ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ  
ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

\_\_\_\_\_ (ФИО наставника)  
в отношении \_\_\_\_\_ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?

2. Как бы вы оценили требовательность наставника?

3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?

4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?

5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?

6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?

7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

- Личные консультации в заранее определенное время

- Личные консультации по мере возникновения необходимости

- Поэтапный совместный разбор практических заданий

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества? \_\_\_\_\_

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации? \_\_\_\_\_

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным? \_\_\_\_\_

Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

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