



ДЕПАРТАМЕНТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА И СПОРТА «ПИОНЕР»

П Р И К А З

№ 135/2

17 августа 2022 года

г. Тюмень

Об утверждении программы Наставничества

В целях развития системы наставничества в детском технопарке «Кванториум», оказания профессиональной помощи в овладении педагогическим мастерством у начинающего трудовую деятельность молодого педагога,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить «Программу наставничества» в детском технопарке «Кванториум» в соответствии с приложением 1.
2. Внедрить в детский технопарк «Кванториум» модель наставничества «педагог-педагог». Закрепить за молодыми педагогами, педагогов-наставников в соответствии с приложением 2.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на Кобзарь Т.А., заместителя руководителя по образовательной деятельности.

Директор

Н.И. Тужик

С приказом ознакомлены:

Т.А. Кобзарь

О.Ю. Смолина

А.В. Тарасов

А.А. Кушина

В.А. Диев

М.И. Орлов

А.Н. Пушкарев

П.С. Ларионов

Приложение № 1
к приказу от 17 августа 2022 г. № 135/2



ДЕПАРТАМЕНТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА И СПОРТА «ПИОНЕР»

Директор ГАУ ДО ТО «Дворец творчества и спорта «Пионер»
«17» августа 2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ДЕТСКИЙ ТЕХНОПАРК «КВАНТОРИУМ»

Составители:
Кобзарь Т.А., заместитель руководителя
по образовательной деятельности
Смолина О.Ю., методист
Балдина С.Г., методист

Принята на заседании методического совета
ГАУ ДО ТО «Дворец творчества и спорта «Пионер»
Протокол № 1 от 17.08.2022 г.

г. Тюмень, 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Взаимосвязь с другими документами организации	5
1.3. Цель и задачи программы наставничества	5
1.4. Основные принципы программы наставничества	6
1.5. Этапы реализации программы наставничества	7
1.6. Срок реализации программы наставничества	7
1.7. Содержание работы в данный момент	7
1.8. Применяемые формы наставничества и технологии	8
II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	9
2.1. Основные участники программы и их функции	9
2.2. Механизм управления программой	8
2.3. Требования, предъявляемые к наставнику	10
2.4. Права наставника	11
2.5. Обязанности молодого педагога	11
2.6. Права молодого педагога	11
2.7. Руководство работой наставника	11
2.8. Формы и методы работы с молодым педагогом	12
III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ	12
3.1. Организация контроля и оценки	12
3.2. Показатели и критерии оценки результативности рабочей программы наставничества	13
IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	14
4.1. Планируемые результаты	14
4.2. Мониторинг оценка качества процесса реализации программы наставничества	14
4.3. План реализации мероприятий программы наставничества	17
Приложение к программе наставничества	20

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Все мы сегодня наблюдаем изменения, происходящие в системе образования.

Перед учреждениями дополнительного образования стоят сейчас новые задачи, которые предусмотрены разными нормативными документами. В частности, федеральный проект «Успех каждого ребенка» предусматривает обновление содержания дополнительного образования, повышение качества и вариативности образовательных программ. Все эти преобразования невозможны без совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров. И сегодня огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала, а особенно остро стоит задача привлечения и сопровождение молодых педагогов в учреждениях дополнительного образования.

Поддержка молодых педагогов, а также вновь прибывших педагогов в конкретное учреждение дополнительного образования – одна из ключевых задач образовательной политики. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Молодым педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Молодой педагог дополнительного образования не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в учреждениях дополнительного образования.

Молодые педагоги не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Молодым педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с обучающимися, найти точки взаимодействия с родителями (законными представителями). А значит молодых педагогов надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, к их функциональной грамотности как со стороны администрации учреждения, так и со стороны обучающихся и их родителей.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом,

позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата; компетентный специалист, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Молодой педагог дополнительного образования — работник учреждения дополнительного образования в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога - наставника.

В детском технопарке «Кванториум» это:

- педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в учреждении дополнительного образования
- педагоги, имеющие трудовой стаж педагогической деятельности не более 3 лет;
- педагоги, не имеющие квалификационной категории;
- педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определенной группе.

Критерии отбора педагогов - наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций педагога - наставника, включающих:

- квалификационные требования;
- показатели результативности;
- профессиональные навыки;
- профессионально важные качества личности;

- личные мотивы к наставничеству.

Настоящая программа наставничества призвана помочь молодым педагогам, начинающим свой профессиональный путь в учреждении дополнительного образования детский технопарк «Кванториум».

1.2. Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества разработана на базе детского технопарка «Кванториум» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования); «Учитель будущего».

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в учреждении кадрового ядра.

задачи:

- прививать начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепление педагогов-наставников в учреждении дополнительного образования;
- ускорить процесс профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация к трудовой деятельности в рамках организации дополнительного образования, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

1.4. Основные принципы программы наставничества

1. Добровольность и целеустремленность работы.
2. Контактируемость педагога дополнительного образования - наставника и молодого педагога дополнительного образования.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы педагога дополнительного образования - наставника по профессиональному становлению молодого педагога содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы.
5. Направленность плановой деятельности педагога дополнительного образования - наставника на профессиональное становление молодого педагога.

1.5. Этапы реализации программы

Дорожная карта внедрения и реализации программы наставничества направлена на составление четкого плана действий, а также информирования всей команды активных участников внедрения наставничества.

Этапы реализации программы наставничества расписываются в Дорожной карте (Приложение 2)

1.6. Срок реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 2022-2023 учебный год и представляет комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

На первом этапе сопровождения определяются возможности и затруднения молодого педагога, выявляются его личностные качества, мотивация педагога на саморазвитие. Оказывается, адресная помощь молодому педагогу, формируются аналитические умения: анализ занятий, самоанализ. Выявляется рост потенциальных возможностей молодого педагога.

На втором этапе сопровождения молодой педагог выбирает методическое направление деятельности. Ведется активная деятельность молодого педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением.

На третьем этапе определяется наставник для молодого педагога, составляется план работы педагога наставника с молодым педагогом.

В своем профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько этапов:

Первый этап - период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

задача коллектива: предупредить разочарование и конфликты, поддержать молодого педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Второй этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей (законных представителей), коллег.

1.7. Содержание работы в данный период

1. Изучение опыта работы коллег детского технопарка «Кванториум», и опыт коллег детских технопарков «Кванториум» в других субъектах РФ.

Посещение открытых занятий педагогов дополнительного образования других квантумов, просмотр презентаций, видео о деятельности детских технопарков «Кванториум» в других городах.

2. Повышение своего профессионального мастерства.

- посещение открытых городских и областных мероприятий; методических объединений педагогов дополнительного образования, участие в конкурсах профессионального мастерства.

3. Привлечение к показу занятий на уровне учреждения.

- приобщение педагогов дополнительного образования к подготовке и активному участию в проведении методических часов, педагогических советов.

- участие в диспутах, ярмарках педагогических идей, деловых играх, мастер-классах, тренингах.

- участие в проведении семинаров -практикумов по актуальным темам.

Третий этап – складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог дополнительного образования внедряет в свою работу новые технологии; происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Четвертый этап - происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога дополнительного образования индивидуально.

Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому учебно-методическому отделу к каждому педагогу дополнительного образования надо подходить дифференцированно.

Разнообразные формы работы с молодым педагогом дополнительного образования способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями (законными представителями), оказывают положительное влияние на рост его профессиональных компетенций.

1.8. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «наставник – педагог».

Данная форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагога, оказывающим первым разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных педагогов дополнительного образования и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Основные участники программы наставничества и их функции

Исходя из практики работы по наставничеству, молодым или вновь прибывшим педагогам дополнительного образования определяются педагоги - наставники, которые близки им по направленности, легко перенимается у них опыт, от которых начинается старт карьерного роста. Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-профессионал – опытный педагог дополнительного образования (стаж работы более 5 лет) той же направленности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

2.2. Механизм управления программой наставничества

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог дополнительного образования – молодой педагог дополнительного образования», классический вариант поддержки для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами дополнительного образования являются:

Обязательность - проведение работы с каждым молодым педагогом, приступившим к работе в детском технопарке «Кванториум» вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым педагогом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого педагога продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

2.3. Требования, предъявляемые к наставнику

Знать требования законодательства в сфере дополнительного образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности.

Разрабатывать и реализовывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по направлению (Приложение 1).

Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога дополнительного образования, его отношение к проведению занятий, коллективу детского технопарка «Кванториум», обучающимся и их родителям (законным представителям), увлечения, наклонности, круг досугового общения.

Знакомить молодого педагога с учреждением, с расположением квантумов, служебных и бытовых помещений.

Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

Проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом учебных занятий и мероприятий (хакатонов).

Давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

Личным примером развивать положительные качества молодого педагога дополнительного образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога дополнительного образования, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

Докладывать заместителю руководителя по образовательной деятельности о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда;

Подводить итоги профессиональной деятельности молодого педагога дополнительного образования с предложениями по улучшению профессиональных достижений.

2.4. Права наставника

Наставник может, с согласия заместителя руководителя по образовательной деятельности подключить для дополнительного обучения молодого педагога других педагогов учреждения;

Наставник имеет право требовать рабочие отчеты у молодого педагога как в устной, так и в письменной форме.

2.5. Обязанности молодого педагога

В период наставничества молодой педагог обязан:

- изучать Федеральный закон «Об образовании», нормативные акты, определяющие его педагогическую деятельность, структуру, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками в соответствии с занимаемой должностью;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы с обучающимися, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем по образовательной деятельности.

2.6. Права молодого педагога

Молодой педагог имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы. Связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами. Содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

2.7. Руководство работой наставника

1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя руководителя по образовательной деятельности, методистов.

2. Заместитель руководителя по образовательной деятельности и методисты обязаны:

- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога с

закрепленным за ним наставником;

- посещать отдельные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым педагогом;
- консультировать наставников по возникающим в ходе работы вопросам;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в учреждении дополнительного образования;
- определить меры поощрения наставников;
- провести инструктаж с наставниками и молодыми педагогами;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим положением.

2.8. Формы и методы работы с молодым педагогом

- беседы; собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами дополнительного образования;
- открытые занятия;
- мероприятия, хакатоны;
- тематические педсоветы,
- семинары;
- методические консультации;
- взаимопосещение занятий;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

3.1. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей рабочей программы в целом будет руководитель по образовательной деятельности, методисты.

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

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта.

Итоговый контроль будет происходить на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

№ п/п	Наименование показателей Программы	Базовый индикатор на начало реализации Программы	Индикатор результативности на конец учебного года
			2022-2023 уч. год
1.	Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения дополнительного образования детский технопарк «Кванториум».	5%	30%
2.	Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию.	5 %	30%
3.	Доля молодых педагогов, освоивших дополнительные профессиональные образовательные программы профессиональной переподготовки или повышение квалификации (в объеме менее 36 часов).	50%	100%
4.	Доля молодых педагогов самостоятельно освоивших информационное пространство.	50 %	100%
5.	Доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах различного уровня.	50%	100%

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Планируемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (вновь принятых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения дополнительного образования, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении дополнительного образования.

Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

4.2. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап первый

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества. (Приложение 3)

Этап второй

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

- 1) Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- 2) Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
- 3) Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психозмоционального состояния;
- рост числа педагогов дополнительного образования, желающих продолжать свою работу в должности педагога дополнительного образования детского технопарка «Кванториум»;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста. (Приложение 3)

4.3. План реализации мероприятий программы наставничества

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1.	1. Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.	Сентябрь	Методисты, наставники
2.	1.Беседа: Традиции детского технопарка «Кванториум». Перспективы, планы. 2.Инструктаж: «Нормативно – правовая база, правила внутреннего распорядка». 3. Требования к оформлению документации. 4.Закрепление за молодыми педагогами наставников. 5. Определение темы по самообразованию. 6. Практическое занятие. Планирование и организация работы направленности. (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, планирование); 7. Изучение инструкций. Обсуждение «Как вести журнал и личные дела учащихся».	Сентябрь	Методисты, наставники
3.	1. Организация работы наставников. 2.Составление плана работы с молодыми педагогами. 3. Выявление профессиональных затруднений в работе на начало учебного года. 4. Анализ образовательной и методической работы молодых педагогов.	Октябрь	Методисты, наставники

4.	1. Семинар -практикум: Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам в соответствии с направленностью.	Ноябрь	Методисты, наставники
5.	2. Анализ педагогических ситуаций с обучающимися. 3. Общая схема анализа причин различных ситуаций. 4. Посещение молодыми специалистами занятий педагога – наставника. 5. Круглый стол «Основные проблемы молодого педагога».	Декабрь	Методисты, наставники
6.	1. Обмен мнениями по теме: «Факторы, которые влияют на качество образования». 1.Разработка рекомендаций по улучшению качества предоставляемых услуг по ГЗ	Январь	Методисты, наставники
7.	1. Посещение занятий, мероприятий, хакатонов опытных педагогов. 2. Подготовка рекомендаций по данному вопросу. 3. Посещение занятий молодого педагога, с целью выявления затруднений, оказания своевременной методической помощи. 4. Практикум: «Современные образовательные IT-технологии, их использование в образовательном процессе».	Февраль	Методисты, наставники
8.	1. Дискуссия: «Трудная ситуация во время образовательной деятельности и наилучший выход из неё». 2. Круглый стол: «Использование инновационных технологий в процессе образовательной деятельности (встреча с педагогами- новаторами).	Март	Методисты, наставники
9.	1. Неделя молодого педагога. 2. Практическое занятие: «Введение в активные методы обучения» (превращение модели в игру). 3. Участие молодого педагога в метод объединении	Апрель	Методисты, наставники

	(выступление). 4. Беседа: «Содержание, формы и методы работы молодого педагога с родителями (законными представителями)».		
10.	1. Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому педагогу дополнительного образования. 2. Посещение и взаимопосещение образовательной деятельности, мероприятий, хакатонов. 3. Знакомство с новинками методической литературы.	В течение года	Методисты, наставники
11.	1. Методическая выставка достижений молодого педагога. 2. Анкетирование молодого педагога: - профессиональные затруднения. - степень комфортности нахождения в коллективе. 3. Анкетирование молодого педагога: - оценка развития собственных педагогических компетенций молодым педагогом и педагогом наставником. 4. Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества. 5. Перспективы работы на следующий учебный год.	Май-июнь	Методисты, наставники

План работы педагога- наставника с молодым педагогом

Педагог-наставник _____
(ФИО наставника)

Молодой педагог _____
(ФИО наставляемого)

Цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого педагога к работе в учреждении дополнительного образования и осуществления образовательного процесса с обучающимися.

Задачи:

- выявить затруднения молодого педагога в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями (законными представителями);
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- оказать помощь в ведении документации педагога.

Содержание деятельности:

Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

Посещение занятий молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.

Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в неурочное время (мероприятия, хакатоны, конкурсы).

Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- Успешная адаптация молодого педагога в учреждении дополнительного образования;
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- Обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;

- Совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- Использование в работе молодых педагогов современных педагогических технологий;
- Умение проектировать воспитательную систему, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

**Дорожная карта реализации программы наставничества
«педагог-педагог»**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Информирование педагогического сообщества учреждения о реализации программы наставничества.	Сентябрь	Методисты Куратор
2.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных участников программы.	Сентябрь	Методисты Куратор
3.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (педагоги).	Сентябрь	Методисты Куратор
4.	Анализ полученных данных. Формирование базы наставляемых.	Сентябрь	Методисты Куратор
5.	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	Сентябрь	Методисты Куратор
6.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь	Методисты Куратор
7.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.	Сентябрь	Методисты Куратор
8.	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	Сентябрь	Методисты Куратор
9.	Организация групповой встречи наставников и Наставляемых.	Сентябрь	Методисты Куратор
10.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.	Сентябрь	Методисты Куратор

11.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары.	Сентябрь	Методисты Куратор
12.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации.	Сентябрь	Методисты Куратор
13.	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.	Сентябрь	Методисты Куратор
14.	Регулярные встречи наставника и наставляемого.	В течение года	Методисты Куратор
15.	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества.	В течение года	Методисты Куратор
16.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	Сентябрь	Методисты Куратор
17.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.	Сентябрь-Октябрь	Методисты Куратор
18.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Сентябрь	Методисты Куратор
19.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	Январь Май	Методисты Куратор
20.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.	Май	Методисты Куратор
21.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.	Май	Методисты Куратор
22.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации организаций партнеров.	Май	Методисты Куратор
23.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.	Май	Методисты Куратор

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

(на основании письма министерства просвещения РФ «О направлении
целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
от 23 января 2020 г. № МР-42/02)

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Форма «педагог – педагог»

Форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первоуразностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] _____
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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. 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. Ожидаемые результаты от программы наставничества в 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).										
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 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 наставничества и своей роли? _____

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

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность от программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы наставничества профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы наставничества профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

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

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)

Форма «педагог – педагог»

Форма наставничества «педагог–педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первоуразностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] _____
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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 профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки 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

13. Что Вы ожидали от программы наставничества и своей роли? _____

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе наставничества? _____

16. Чего Вам не хватило в программе наставничества и/или что хотелось бы изменить? _____

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

18. Понравилось ли Вам участвовать в программе наставничества? [да/нет] _____

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

20. Видите ли, Вы свое профессиональное развитие в данном учреждении в течение следующих 5 лет? [да/нет] _____

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни учреждения? [да/нет] _____

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы, прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет] _____

23. Заметили ли Вы рост усвоения материала и улучшение поведения в квантумах? [да/нет] _____

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов между обучающимися благодаря программе наставничества? [да/нет] _____

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

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] _____
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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 профессиональной и должностной адаптации.	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 профессиональной адаптации.	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 и/или что хотелось бы изменить? _____

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

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

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

19. Видите ли, Вы свое профессиональное развитие в учреждении в течение следующих 5 лет? [да/нет] _____

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни учреждения? [да/нет] _____

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с между обучающимися благодаря программе наставничества? [да/нет] _____

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

23.

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Форма наставничества «педагог – педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых:

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой:

Довольны результатом:

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе наставничества.	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества.	
Видит свое профессиональное развитие в данном учреждении в течение следующих 5 лет.	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни учреждения.	
После общения с наставником почувствовал прилив и уверенность в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.	
Заметил интерес обучающихся к образовательной деятельности.	
Заметил сокращение числа конфликтных ситуаций между обучающимися благодаря программе наставничества.	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.	
Видит свое профессиональное развитие в данном учреждении в течение следующих 5 лет.	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни учреждения.	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.	

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

**Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов
участников программы наставничества «педагоги-педагоги»**

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании работы)
Возраст педагога (социально демографические данные)	Возраст педагога (социально-демографические данные)
Как долго работаете в этом учреждении? (социально-демографические данные)	Нет
Направленность/Квантум, в котором Вы проводите образовательную деятельность? (социально-демографические данные)	Нет
Самооценка	Самооценка
Профессиональное выгорание	Профессиональное выгорание
Ролевая модель	Нет
Метанавыки (soft skills)	Метанавыки (soft skills)