

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ»

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
Протокол № 2
От «30» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. директора МКУ ДО ЦДОД
А.А. Солодянкина
Приказ № 133 от «30» декабря 2021 г.



ПРОГРАММА

целевой модели наставничества в МКУ ДО
«Центр дополнительного образования детей»

пгт. Сеймчан, 2021 г.

Оглавление:

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	5
1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	6
1.1. Цель и задачи наставничества	7
1.2. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества	7
1.3. Кадровая система реализации целевой модели наставничества	7
1.4. Этапы становления молодого педагога включают	8
1.5. Обязанности и права наставника и наставляемого	9
2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА	10
3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	12
4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	12
4.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества 13	
4.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	13
5. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ	14
Приложение № 1 к Программе «Наставничество в МКУ ДО ЦДОД»	16
Приложение № 2 к Программе «Наставничество в МКУ ДО ЦДОД»	19
Приложение № 3 к Программе «Наставничество в МКУ ДО ЦДОД»	20
Приложение № 4 к Программе «Наставничество в МКУ ДО ЦДОД»	21
Приложение № 5 к Программе «Наставничество в МКУ ДО ЦДОД»	22
Приложение № 6 к Программе «Наставничество в МКУ ДО ЦДОД»	24

Приложение № 7 к Программе «Наставничество в МКУ ДО ЦЮД»	25
Приложение № 8 к Программе «Наставничество в МКУ ДО ЦЮД»	27

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование учреждения	
<i>по Уставу (полное) по Уставу (сокращенное)</i>	Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования детей» «Центр дополнительного образования детей»
<i>Тип учреждения и ОПФ</i>	МКУ ДО ЦДОД
<i>Тип образовательного учреждения</i>	Организация дополнительного образования
<i>Юридический адрес ДОУ</i>	686160, Магаданская область, Среднеканский городской округ, пгт. Сеймчан, улица Николаева, 10
<i>Фактический адрес ДОУ</i>	686160, Магаданская область, Среднеканский городской округ, пгт. Сеймчан, улица Николаева, 10
<i>Телефон</i>	Тел: 8 (41347) 9 – 41 - 59
<i>e-mail</i>	dogobt-sr@rambler.ru
<i>Сайт МКУ ДО ЦДОД</i>	цход.среднекан-обр.рф
<i>Учредитель</i>	Муниципальное образование «Среднеканский городской округ»
<i>Место нахождения Учредителя</i>	686160, Магаданская область, Среднеканский городской округ, пгт. Сеймчан, улица Николаева, 10
Наименование Программы	
<i>Наименование</i>	Программа Целевой модели наставничества в МКУДО «Центр дополнительного образования детей»
<i>Разработчики Программы развития</i>	Администрация МКУ ДО ЦДОД, рабочая группа педагогов.

<i>Исполнители Программы</i>	Кураторы, наставники, наставляемые.
<i>Срок реализации Программы</i>	3 года (сентябрь 2021 г. – май 2024 г.)
<i>Цель</i>	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам МКУ ДО ЦОД в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей
<i>Задачи программы</i>	<p>1. Привлечь молодых специалистов интерес к педагогической деятельности и закрепить их в МКУ ДО ЦОД;</p> <p>2. Организовать психолого-педагогическую поддержку и помощь начинающим педагогам:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ в проектировании воспитательно-образовательного процесса; ➤ в проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом; ➤ в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы; ➤ в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения; ➤ в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; <p>способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в МКУ ДО ЦОД.</p>
<i>Основные направления</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

<p><i>Ожидаемые результаты</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди воспитанников, так и внутри педагогического коллектива. 2. Главный вход молодого педагога и специалиста в профессию, построение комфортной, продуктивной среды в коллективе. 3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе. 4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МКУ ДО ЦОД, связанное с развитием гибких навыков и мета-компетенций. 5. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей. 6. Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.
<p><i>Структура Программы</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Паспорт программы ➤ Пояснительная записка ➤ Содержание программы. ➤ Этапы реализации программы. ➤ Механизм реализации. ➤ Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. ➤ Механизмы мотивации и поощрения наставников. ➤ Приложения.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый директор, заместитель директора по УВР осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении обучающихся невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в МКУ ДО ЦОД необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в МКУ ДО ЦОД, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа «Наставничество в МКУ ДО ЦОД» разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Актуальность:

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии.

Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональных компетентности молодых педагогов или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дополнительного образования.

Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативно-правовой базой для разработки Программы целевой модели наставничества является:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
- «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. N 94 "Об учреждении знака отличия "Занаставничество" \(gapani.ru\)](#)

В Программе используются следующие **понятия и определения**:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и

профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Мета-компетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Профессиональная адаптация начинающего педагога дополнительного образования в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах МКУ ДО ЦОД;
- профессиональная адаптация педагога осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе МКУ ДО ЦОД;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста педагога;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МКУ ДО ЦОД, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текущей нагрузки, развитие потенциала сотрудников. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны.

1.1. Цель и задачи наставничества

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам МКУ ДО ЦЮОД в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи:

- привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;
- организация психолого-педагогической поддержки и помощи начинающим педагогам;
- в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- проектировании развития личности каждого обучающегося и детского коллектива в целом;
- в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
- в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
- в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в МКУ ДО ЦЮОД.

1.2. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среды обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимобогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МКУ ДО ЦЮОД, связанное с

развита гибких навыков и мета-компетенций;

- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

1.3. Кардовая система реализации целевой модели наставничества.

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

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

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

- из числа педагогов;
- молодых педагогов;
- педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- педагогов, желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями;
- находящихся в период адаптации на новом месте работы;

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- педагогов-ветеранов.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей

МКУ ДО ЦОУД в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

1.4. Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самостоятельности и способности к инновационной деятельности).

В МКУ ДО ЦОУД можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Настоящая Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
- Профессиональное самоопределение.
- Творческая самореализация.
- Проектирование профессиональной карьеры.
- Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога:

Направление	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала
Социализация	Появление новых качеств личности

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Форма наставничества	Критерии
«Педагог - педагог»	<ul style="list-style-type: none">➤ опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);➤ педагог склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического коллектива в МКУ ДО ЦОД;➤ обладает лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками.

1.5. Обязанности и права наставника и наставляемого.

Наставник обязан знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

Наставник обязан изучать:

➤ деловые и нравственные качества молодого специалиста;

➤ отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу МКУ ДО ЦОД, обучающимся и их родителям;

Наставник обязан вводить в должность:

➤ проводить необходимое обучение;

➤ контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательных занятий, мероприятий;

➤ разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу;

➤ оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий и мероприятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки;

➤ развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в МКУ ДО ЦОД, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и

профессионального кругозора;

➤ участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

➤ докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

Права наставника:

➤ подключать с согласия заместителя директора по УВР других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;

➤ вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, программ, форм и методов адаптации.

Обязанности молодого педагога:

➤ Изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы МКУ ДО ЦОД и функциональные обязанности по занимаемой должности;

➤ Выполнять план профессионального становления в определенные сроки;

➤ Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

➤ Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

➤ Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

➤ Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и куратором.

Права молодого педагога:

➤ Вносить на рассмотрение администрации МКУ ДО ЦОД предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

➤ Защищать свою 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;

Защищать свои интересы самостоятельно или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

Подготовительный.

Реализационный.

Итоговый.

1 этап – Подготовительный, включает в себя:

изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве; закрепление молодых специалистов за педагогами; подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами; составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета МКУ ДО ЦОД и утверждаются приказом директора с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап – Реализационный.

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет коррективную профессиональную помощь молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования:

- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с обучающимися;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление общеобразовательной программы и календарно-тематического плана работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией учебно – воспитательного процесса;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения;
- посещение занятий и мероприятий с самыми лучшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с обучающимися;
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
- самообразование молодых специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если

четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями. Основной задачей процесса в МКУ ДО ЦОД и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов. Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности для введения молодого педагога в профессию:

- индвидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов-наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности МКУ ДО ЦОД, о личностной позиции и педагогической миссии педагога дополнительного образования;
- создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации;
- организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах;
- создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки педагогов (если они пришли из других сфер деятельности);
- вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность;
- деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности;
- диагностика мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога;
- проведение и педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами;
- контроль, учёт и оказание методической помощи педагогам;
- обеспечение или предложение педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного – воспитательного процесса, взаимодействию с родителями обучающихся, повышению профессиональной компетентности;
- обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации;
- организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога; создание методической копилки начинающего педагога);
- своевременное решение конфликтных ситуаций.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с обучающимися и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы педагога дополнительного образования.

III этап реализации программы - итоговый:

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий, как в МКУ ДО ЦДОД, так и на муниципальном уровне;
- Анализ проделанной работы на педагогическом совете, на заседании МО педагогов дополнительного образования;
- Ежегодное подведение итогов;
- Обобщение опыта работы.
- Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой МКУ ДО «Центр дополнительного образования детей», поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дополнительного образования.

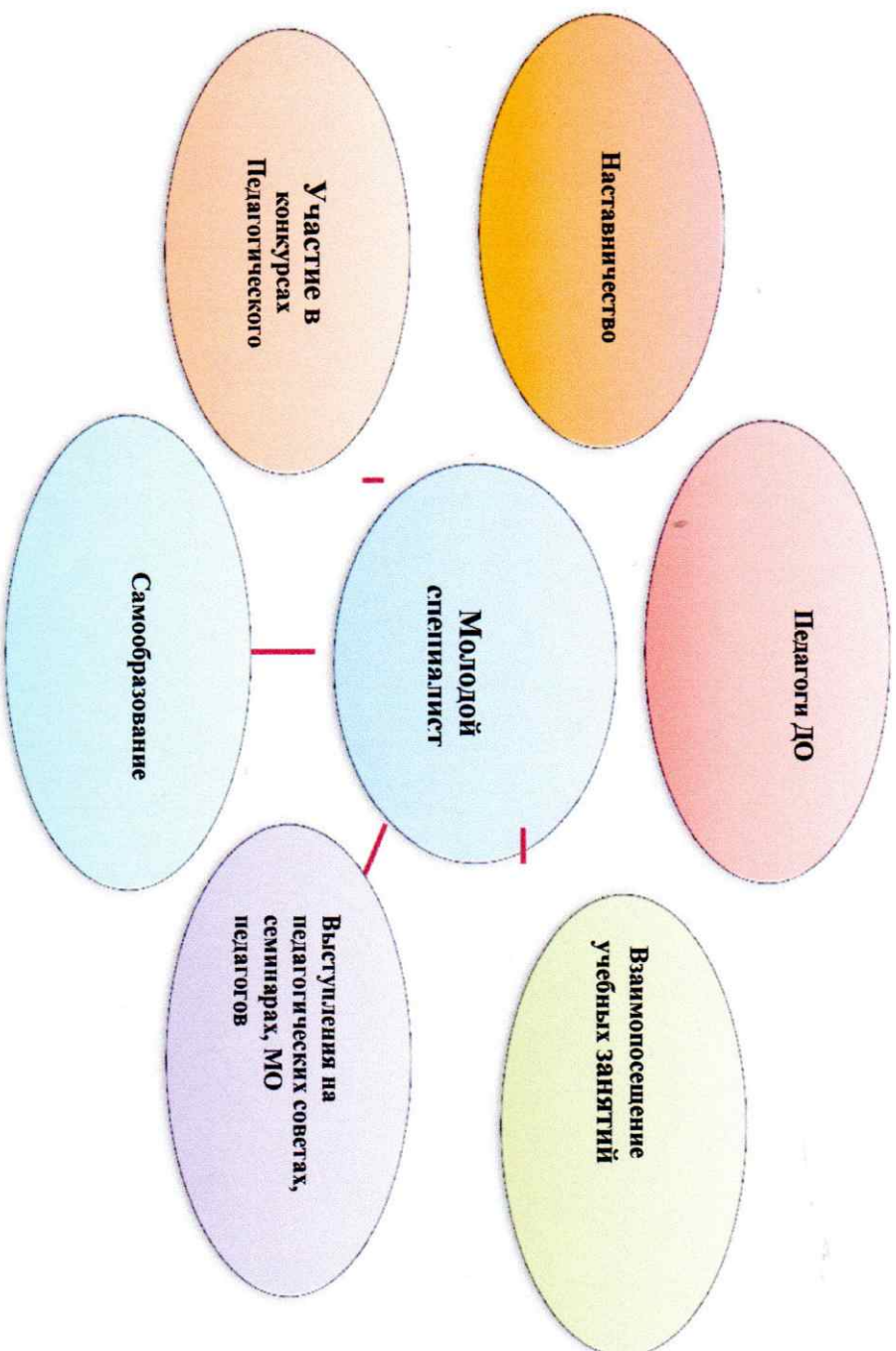
3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы «Наставничество в МКУ ДО ЦДОД» рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем директора по УВР, директором МКУ ДО ЦДОД.

Заместитель директора по УВР и директор МКУ ДО ЦДОД осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Директор МКУ ДО ЦДОД в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам Центра дополнительного образования, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество в МКУДО ЦДОД» представляются на итоговом педагогическом совете.



4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:

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

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника и наставляемого, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

4.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. 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 бюджет 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.

4.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников:

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие мета-предметных навыков и уровни вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных 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 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 выдвигенной 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.

5. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПОощРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Участники системы наставничества МКУ ДО ЦОД, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора МКУ ДО ЦОД к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.
 - поощрения, документов о достижениях, награждаемых и др. на сайте и страницах МКУ ДО ЦОД в социальных сетях.
- Руководство МКУ ДО ЦОД также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в МКУ ДО ЦОД через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).
- Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МКУ ДО ЦОД. Руководство МКУ ДО ЦОД вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;

- взаимосвязь всех подразделений методической службы МКУ ДО ЦДОД, форм и методов методической работы;
 - оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
 - оценка педагогического труда по результатам;
 - своевременное обеспечение методической литературой.
- У молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроятся творческий потенциал.