

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «УСПЕХ»
БЕЛГОРОДСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

Программа рассмотрена
на заседании педагогического совета
от «31» мая 2024 г., протокол №5



В.И. Мантулова

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
«ГОРИЗОНТ ВОЗМОЖНОСТЕЙ»**

Срок реализации – 1 год

Разработчик – Волобуева Татьяна Павловна,
методист МАУ ДО «ЦДО «Успех»

Белгородский район, 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1.	Основные характеристики программы	3
	Пояснительная записка	3
	План наставнической деятельности	6
	Содержание плана наставнической деятельности	11
2.	Организационно-педагогические условия	17
	Условия реализации программы	17
	Методические материалы	18
	Список литературы	23
	Приложения	25
	Приложение 1	25

1. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОГРАММЫ

Пояснительная записка

Разработка программы наставничества предполагает внимательное отношение к индивидуальным потребностям начинающего педагога и учет текущих тенденций дополнительного образования. Программа создана для развития профессиональных компетенций, повышения уровня уверенности в профессиональной деятельности и освоения инновационных методов обучения. Программа включает несколько последовательных этапов и тематических модулей, направленных на достижение определенных целей и результатов. Каждый этап обеспечивает поддержку и сопровождение молодого специалиста, способствует формированию необходимых педагогических навыков и помогает адаптироваться к реалиям современной образовательной среды.

Нормативно-правовая база наставничества:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последними изменениями и дополнениями);

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

3. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

4. Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 утверждения методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

5. Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Актуальность программы

Сегодня система образования сталкивается с множеством изменений, вызванных ускоренной цифровизацией, ростом требований к качеству обучения и необходимостью гибкого подхода к обучению различных категорий обучающихся. Молодые педагоги, приходящие в эту сферу, часто сталкиваются с недостаточной подготовкой к решению этих задач. Им требуется системная поддержка для быстрого и качественного вхождения в профессиональную среду, освоения современных методик и технологий, а также для формирования устойчивых профессиональных компетенций.

Наставничество является важным инструментом для адаптации молодых педагогов к профессиональной среде, помогающим преодолеть

дефицит опыта и знаний. Оно способствует развитию профессиональных компетенций, укреплению уверенности в себе, а также помогает молодым специалистам быстрее адаптироваться к требованиям образовательной организации и ожиданиям общества.

Целью Программы является создание условий для профессионального роста и развития молодого педагога через индивидуальное сопровождение опытного наставника, направленное на формирование ключевых компетенций, необходимых для успешной педагогической деятельности, а также адаптацию к профессиональным требованиям образовательной организации.

Задачи:

- способствовать адаптации молодого педагога к образовательной среде МАУ ДО «ЦДО «Успех»;
- способствовать формированию профессиональных компетенций молодого педагога;
- обеспечить поддержку личностного и эмоционального роста молодого педагога;
- формировать потребность в рефлексии и самоанализе;
- формировать культуру взаимодействия с обучающимися и родителями (законными представителями);
- способствовать внедрению инновационного опыта;
- создать условия по организации обратной связи и мониторингу прогресса.

Участники

Участниками Программы являются молодые педагоги (наставляемые) и опытные наставники, работающие в МАУ ДО «ЦДО «Успех». Программа предполагает как прямое наставничество (непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого), так и опосредованное (эпизодические консультации и советы).

Формы наставнической деятельности

В ходе реализации Программы используются следующие формы наставнической деятельности:

Прямое наставничество. Непосредственный контакт наставника с наставляемым, включающий как рабочие, так и неформальные встречи.

Опосредованное наставничество. Эпизодические консультации и советы по отдельным вопросам, преимущественно через цифровые платформы.

Скрытое наставничество. Невидимая поддержка, оказываемая наставником, с целью выявления потенциальных дефицитов и оказания помощи в их устранении.

Открытое наставничество. Согласованное двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого, основанное на четко разработанной персональной программе наставничества.

Индивидуальное наставничество. Ориентировано на одного наставляемого, но может включать несколько наставников одновременно.

Сроки реализации

Предусматривается срок реализации продолжительностью 1 год. В случае необходимости срок реализации Программы может быть продлен.

Планируемые результаты

Планируемые результаты являются важными этапами на пути становления молодого педагога как профессионала. Они способствуют формированию устойчивых навыков, необходимых для успешного выполнения профессиональных обязанностей, а также создают основу для дальнейшей карьеры и профессионального роста.

По окончании программы молодые педагоги будут обладать следующими компетенциями:

Знание нормативных документов, регламентирующих образовательный процесс в МАУ ДО «ЦДО «Успех».

Понимание структуры, традиций и особенностей работы в МАУ ДО «ЦДО «Успех».

Владение базовыми педагогическими знаниями и умениями, такими как планирование занятий, разработка образовательных программ, оценка результатов освоения образовательных программ.

Овладение современными методами и технологиями обучения, включая использование цифровых инструментов и ресурсов.

Способность к самостоятельной оценке своей деятельности (рефлексия и самоанализ), анализу успехов и ошибок, поиску путей улучшения качества работы, выявление сильных сторон и зон для улучшения.

Поддержка личностного и эмоционального роста: первые навыки управления эмоциями и стрессовыми ситуациями, повышение уверенности в себе.

Мотивация к постоянному профессиональному росту и повышению квалификации.

Освоение основ эффективной коммуникации с обучающимися и родителями (законными представителями). Сформированы навыки конструктивного диалога с обучающимися и родителями, умение вести переговоры и разрешать конфликтные ситуации.

Внедрение инновационного опыта: первые шаги к применению новых технологий и методик в своей практике, проявление инициативы в разработке собственных идей.

Организация обратной связи и мониторинг прогресса: фиксация первоначального прогресса, получение рекомендаций по дальнейшему развитию и совершенствованию.

План наставнической деятельности

№ п/п	Наименование мероприятия	Описание мероприятия	Методы и инструменты	Предполага емые сроки	Исполнители	Ожидаемый результат
Модуль 1. Знакомство. Выявление профессиональных дефицитов						
1.	Знакомство. Выявление профессиональных дефицитов	Встреча наставника и наставляемого для установки контакта, обсуждение ожиданий и потребностей участников, выявление слабых сторон в профессиональной деятельности наставляемого.	Индивидуальные консультации, анкеты, наблюдение, тестирование, SWOT-анализ	Июнь	Наставляемый: Кукин Р.В. Наставник: Волобуева Т.П.	Установление доверительных отношений; определение направлений для развития, идентификация потребностей в обучении
Модуль 2. Знакомство с нормативно-правовой документацией, регламентирующей образовательный процесс						
2.	Знакомство с нормативно-правовой документацией	Ознакомление наставляемого с основными нормативно- правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в МАУ ДО «ЦДО «Успех». Анализ ключевых положений и их применение в практической	Презентации, лекции, семинары	Июль- август	Наставляемый: Кукин Р.В. Наставник: Волобуева Т.П.	Понимание структуры образовательной системы; готовность к выполнению правовых норм

		деятельности.				
Модуль 3. Базовые педагогическими знаниями и умениями (разработка образовательных программ, планирование занятий, оценка результатов освоения образовательных программ)						
3.	Основы педагогики	Изучение основ педагогики, включая теорию и практику преподавания. Разбор примеров успешных образовательных программ и методик. Создание собственной образовательной программы под руководством наставника.	Практические, занятия, кейс-обучение	Август	Наставляемый: Кукин Р.В. Наставник: Волобуева Т.П.	Базовые знания теории и практики; понимание принципов планирования и оценки результатов обучения
Модуль 4. Современные методы и технологии обучения, включая использование цифровых инструментов и ресурсов.						
4.	Современные методы обучения	Изучение новейших подходов к обучению, включая интеграцию цифровых технологий и ресурсов. Практическое применение полученных знаний. Работа с цифровыми платформами и инструментами для организации учебного процесса. Искусственный интеллект и нейросети в обучении.	Вебинары, мастер-классы, практические занятия	Ноябрь-декабрь	Наставляемый: Кукин Р.В. Наставник: Волобуева Т.П.	Овладение новыми методами и технологиями обучения; умение эффективно использовать цифровые ресурсы
Модуль 5. Рефлексия и самоанализ, поиск путей улучшения качества работы, выявление сильных сторон и зон для улучшения.						

5.	Введение рефлексии	в	Ознакомление с основами рефлексии и самоанализа. Разбор примеров успешных случаев самоанализа в педагогике. Определение личных сильных сторон и областей для улучшения.	Практические, занятия, кейс-обучение	Январь-февраль	Наставляемый: Кукин Р.В. Наставник: Волобуева Т.П.	Понимание основ рефлексии и самоанализа; развитие навыка критического мышления
Модуль 6. Поддержка личностного и эмоционального роста: Первые навыки управления эмоциями и стрессовыми ситуациями, повышение уверенности в себе.							
6.	Управление эмоциями		Изучение техник управления эмоциями и стрессом, развитие эмоционального интеллекта. Практика применения техник в повседневной жизни. Повышение уверенности в себе через позитивное мышление и самооценку.	Семинары, тренинги, практические занятия, аутотренинг	Март-апрель	Наставляемый: Кукин Р.В. Наставник: Волобуева Т.П.	Навыки управления эмоциями и стрессом; укрепление уверенности в себе
Модуль 7. Мотивация к постоянному профессиональному росту и повышению квалификации.							
7.	Постановка профессиональных целей		Определение долгосрочных и краткосрочных целей профессионального роста. Разработка стратегии достижения целей. Поддержка в	Индивидуальные планы развития, коучинг сессии.	Май-август	Наставляемый: Кукин Р.В. Наставник: Волобуева Т.П.	Четкие цели и планы профессионального роста; мотивация к непрерывному обучению

		выборе направлений для повышения квалификации.				
Модуль 8. Освоение основ эффективной коммуникации с обучающимися и родителями (законными представителями). Сформированы навыки конструктивного диалога с обучающимися и родителями, умение вести переговоры и разрешать конфликтные ситуации.						
8.	Эффективная коммуникация с обучающимися и родителями	Изучение основ эффективных коммуникаций, включая вербальные и невербальные аспекты. Практическое применение навыков в общении с различными группами участников образовательного процесса. Разрешение конфликтов и ведение переговоров.	Лекции, тренинги, ролевые игры	Июль-август	Наставляемый: Кукин Р.В. Наставник: Волобуева Т.П.	Навыки эффективной коммуникации с обучающимися и родителями; разрешение конфликтных ситуаций
Модуль 9. Внедрение инновационного опыта: Первые шаги к применению новых технологий и методик в своей практике, проявление инициативы в разработке собственных идей.						
9.	Внедрение новых технологий в педагогическую практику	Изучение и внедрение современных образовательных технологий и методик. Участие в пилотных проектах и экспериментальных программах. Разработка и реализация	Мастер-классы, вебинары, практические занятия	Сентябрь-октябрь	Наставляемый: Кукин Р.В. Наставник: Волобуева Т.П.	Применение новых технологий и методик в педагогике; проявлена инициатива в разработке собственных идей и решений

		собственных инновационных проектов.				
Модуль 10. Организация обратной связи и мониторинг прогресса: Фиксация первоначального прогресса, получение рекомендаций по дальнейшему развитию и совершенствованию.						
10.	Обратная связь и мониторинг прогресса	Регулярный сбор и анализ данных о прогрессе наставляемого, проведение промежуточной аттестации. Разработка персональных рекомендаций по дальнейшему развитию.	Индивидуальные консультации, промежуточная аттестация, мониторинг достижений	Ноябрь-декабрь	Наставляемый: Кукин Р.В. Наставник: Волобуева Т.П.	Оценка текущего прогресса, корректировка планов профессионального роста; повышение мотивации к развитию

Содержание плана наставнической деятельности

Модуль 1. Знакомство. Выявление профессиональных дефицитов

1.1 Встреча наставника и наставляемого для установления контакта

Цель: Создать доверительную атмосферу и наладить эффективное взаимодействие между наставником и наставляемым.

Методы: Индивидуальные интервью, анкетирование.

Инструменты: Опросники для определения ожиданий и потребностей, обсуждение профессиональных интересов и целей.

1.2 Обсуждение ожиданий и потребностей участников

Цель: Определить ожидания наставляемого от программы наставничества и выявить его потребности в профессиональном росте.

Методы: Интервью, открытые вопросы, активное слушание.

Инструменты: Анкетирование, обсуждение в формате круглого стола совместно с другими наставниками и наставляемыми.

1.3 Выявление слабых сторон в профессиональной деятельности наставляемого

Цель: Идентифицировать дефицит профессиональных навыков и компетенций наставляемого.

Методы: Наблюдение за текущей деятельностью, тестирование, SWOT-анализ (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats).

Инструменты: Тесты на профессиональную пригодность, опросники для самооценки, обратная связь от коллег и администрации.

1.4 Определение направлений для развития

Цель: Совместно разработать индивидуальный план развития наставляемого на основе выявленных потребностей и дефицитов.

Методы: Планирование, постановка SMART-целей, составление индивидуального плана действий.

Инструменты: Рабочие тетради, календари развития.

Ожидаемый результат:

- установлены доверительные отношения между наставником и наставляемым;
- определены направления для профессионального развития наставляемого;
- идентифицированы потребности в обучении и слабые стороны, требующие внимания;
- разработан индивидуальный план развития наставляемого.

Модуль 2. Знакомство с нормативно-правовой документацией, регламентирующей образовательный процесс

2.1 Ознакомление с основными нормативно-правовыми документами

Цель: Предоставить наставляемому полное представление о законодательной базе, регулирующей образовательный процесс в учреждении.

Методы: Презентации, лекции, семинары.

Инструменты: Нормативно-правовые акты МАУ ДО «ЦДО «Успех», презентации, учебные пособия.

2.2 Анализ ключевых положений и их применение в практической деятельности

Цель: Помочь наставляемому понять, как применяются правовые нормы в повседневной работе педагога.

Методы: Практические задания, кейсы, разбор реальных ситуаций.

Инструменты: Рабочие документы, сценарии поведения в сложных ситуациях.

Ожидаемый результат:

- наставляемый понимает структуру системы работы МАУ ДО «ЦДО «Успех» и ключевые положения нормативно-правовых документов.
- наставляемый готов выполнять правовые нормы и применять их в своей работе.

Модуль 3. Базовые педагогическими знаниями и умениями (разработка образовательных программ, планирование занятий, оценка результатов освоения образовательных программ)

3.1 Изучение основ педагогики

Цель: Обеспечить наставляемого необходимыми теоретическими знаниями в области педагогики.

Методы: Лекции, семинары, практические занятия.

Инструменты: Учебные пособия, интерактивные платформы, видео-материалы.

3.2 Разбор примеров успешных образовательных программ и методик

Цель: Показать лучшие практики и подходы к разработке образовательных программ.

Методы: Кейс-стади, анализ реальных примеров, дискуссии.

Инструменты: Образовательные портфолио, статьи и исследования по педагогике.

3.3 Создание собственной образовательной программы под руководством наставника

Цель: Применить полученные знания на практике и разработать собственную образовательную программу.

Методы: Проектная работа, консультирование с наставником.

Инструменты: Шаблоны образовательных программ, методические рекомендации.

Ожидаемый результат:

- наставляемый получил базовые знания теории и практики педагогики;
- понимает принципы планирования и оценки результатов обучения;
- создана образовательная программа, которую можно использовать в дальнейшей работе.

Такой подход способствует развитию профессиональных компетенций наставляемого и готовит его к самостоятельной педагогической деятельности.

Модуль 4. Современные методы и технологии обучения, включая использование цифровых инструментов и ресурсов.

4.1 Изучение новейших подходов к обучению

Цель: Познакомить наставляемого с актуальными методиками и технологиями, используемыми в современном образовании. ИИ и нейросети в образовании.

Методы: Вебинары, мастер-классы, лекции.

Инструменты: Учебные платформы, специализированные веб-ресурсы.

4.2 Практическое применение полученных знаний

Цель: Закрепить теоретические знания через практическую деятельность.

Методы: Практические занятия, проектная работа.

Инструменты: Цифровые платформы, симуляторы, тренажёры.

4.3 Работа с цифровыми платформами и инструментами

Цель: Научиться эффективно использовать цифровые ресурсы для организации учебного процесса.

Методы: Тренировки, индивидуальные проекты.

Инструменты: Образовательные приложения, платформы для видеоконференций.

Наставник организует вебинары и мастер-классы, наставляемый принимает активное участие в практических занятиях и использует цифровые инструменты.

Ожидаемый результат:

- наставляемый овладел новыми методами и технологиями обучения;
- умеет эффективно использовать цифровые ресурсы в образовательном процессе.

Модуль 5. Рефлексия и самоанализ, поиск путей улучшения качества работы, выявление сильных сторон и зон для улучшения.

5.1 Ознакомление с основами рефлексии и самоанализа

Цель: Объяснить важность рефлексии и научить наставляемого анализировать свою деятельность.

Методы: Лекции, семинары, практические занятия.

Инструменты: Учебные пособия, презентации, интерактивные упражнения.

5.2 Разбор примеров успешных случаев самоанализа в педагогике.

Цель: Показать реальные примеры использования рефлексии для улучшения качества работы.

Методы: Кейс-обучение, анализ лучших практик.

Инструменты: Педагогические кейсы, примеры из реальной практики.

5.3 Определение личных сильных сторон и областей для улучшения

Цель: Помогнуть наставляемому осознать свои сильные стороны и выявить зоны для профессионального роста.

Методы: Самостоятельная работа, коучинг, обратная связь от наставника.

Инструменты: Рабочие тетради, тесты на самооценку, анкетирование.

Ожидаемый результат:

- наставляемый понимает основы рефлексии и самоанализа;
- способен критически оценивать свою работу и определять направления для профессионального роста;
- осознаёт свои сильные стороны и знает, где требуется дополнительное развитие;

Такой подход способствует развитию навыков саморефлексии и помогает наставляемому стать более эффективным педагогом.

Модуль 6. Поддержка личностного и эмоционального роста: Первые навыки управления эмоциями и стрессовыми ситуациями, повышение уверенности в себе.

6.1 Изучение техник управления эмоциями и стрессом

Цель: Обучить наставляемого основным методикам контроля эмоций и управления стрессом.

Методы: Семинары, тренинги, практические занятия.

Инструменты: Учебные пособия, рабочие тетради, видео-материалы.

6.2 Развитие эмоционального интеллекта

Цель: Повысить уровень эмоционального интеллекта наставляемого, улучшить его способность распознавать и управлять собственными эмоциями.

Методы: Практические упражнения, моделирование ситуаций, ролевые игры.

Инструменты: Тесты на эмоциональный интеллект, анкеты для самооценки.

6.3 Повышение уверенности в себе через позитивное мышление и самооценку

Цель: Укрепить уверенность наставляемого в своих силах и развить позитивное отношение к своим возможностям.

Методы: Коучинг, медитации, техники визуализации.

Инструменты: Рабочие тетради, ментальные карты, аудио-записи для релаксации.

Ожидаемый результат:

- наставляемый владеет навыками управления эмоциями и стрессом.
- у наставляемого повышен уровень уверенности в себе благодаря использованию техник позитивного мышления и самооценки.

Такой подход способствует улучшению общего самочувствия наставляемого и его способности эффективно справляться с рабочими задачами.

Модуль 7. Мотивация к постоянному профессиональному росту и повышению квалификации.

7.1 Постановка профессиональных целей

Цель: Определить долгосрочные и краткосрочные цели профессионального роста наставляемого.

Методы: Индивидуальные планы развития, коучинг-сессии.

Инструменты: Рабочие тетради, шаблоны планов, диаграммы SMART.

7.2 Разработка стратегии достижения целей

Цель: Составить пошаговый план действий для достижения поставленных целей.

Методы: Анализ текущих возможностей, мозговой штурм, стратегическое планирование.

Инструменты: Техники SWOT-анализа, схемы GANTT, матрица Эйзенхауэра.

7.3 Поддержка в выборе направлений для повышения квалификации

Цель: Рекомендовать наставляемому актуальные курсы, семинары и конференции для профессионального развития.

Методы: Консультации, подбор учебных материалов, рекомендации по литературе.

Инструменты: Каталоги курсов, списки рекомендованных изданий, ссылки на онлайн-ресурсы.

Ожидаемый результат:

- наставляемый имеет чёткие цели и планы профессионального роста;
- получена мотивация к непрерывному обучению и повышению квалификации.

Такой подход помогает наставляемому выстроить карьерный путь и поддерживать высокий уровень профессионального развития.

Модуль 8. Освоение основ эффективной коммуникации с обучающимися и родителями (законными представителями). Сформированы навыки конструктивного диалога с обучающимися и родителями, умение вести переговоры и разрешать конфликтные ситуации.

8.1 Изучение основ эффективных коммуникаций

Цель: Ознакомить наставляемого с теорией и практикой эффективных коммуникаций, включая вербальные и невербальные аспекты.

Методы: Лекции, тренинги, ролевые игры.

Инструменты: Учебные пособия, видеозаписи, интерактивные упражнения.

8.2 Практическое применение навыков в общении с участниками образовательного процесса

Цель: Закрепить полученные знания через практику общения с разными категориями участников (обучающиеся, родители, коллеги).

Методы: Практические занятия, моделирование ситуаций, дебаты.

Инструменты: Рабочие тетради, сценарии диалогов, кейс-стади.

8.3 Разрешение конфликтов и ведение переговоров

Цель: Развить навыки разрешения конфликтных ситуаций и ведения переговоров.

Методы: Тренинги, практические задания, разбор реальных кейсов.

Инструменты: Примеры конфликтных ситуаций, алгоритмы разрешения споров, сценарии переговоров.

Ожидаемый результат:

- наставляемый овладел навыками эффективной коммуникации с обучающимися и родителями.

- способен разрешать конфликты и вести переговоры профессионально и конструктивно.

Такой подход помогает наставляемому укрепить свои коммуникативные навыки и эффективно взаимодействовать с участниками образовательного процесса.

Модуль 9. Внедрение инновационного опыта: Первые шаги к применению новых технологий и методик в своей практике, проявление инициативы в разработке собственных идей.

9.1 Изучение и внедрение современных образовательных технологий и методик

Цель: Ознакомить наставляемого с новейшими образовательными технологиями и методиками, применяемыми в современной педагогике.

Методы: Мастер-классы, вебинары, практические занятия.

Инструменты: Учебные платформы, программное обеспечение, методические пособия.

9.2 Участие в пилотных проектах и экспериментальных программах

Цель: Включить наставляемого в процессы внедрения новых технологий и методик через участие в экспериментальных проектах.

Методы: Практические задания, командная работа, анализ результатов.

Инструменты: Документы проекта, отчёты, аналитические обзоры.

9.10 Разработка и реализация собственных инновационных проектов

Цель: Стимулировать наставляемого к созданию и внедрению собственных инновационных идей и решений.

Методы: Творческие задания, проектирование, защита проектов.

Инструменты: Тематические платформы, рабочие тетради, презентации.

Ожидаемый результат:

– наставляемый освоил современные технологии и методики, применяя их в своей педагогической практике.

– проявляет инициативу в разработке и реализации собственных инновационных проектов.

Такой подход способствует развитию творческих способностей наставляемого и его готовности к внедрению инноваций в образовательный процесс.

Модуль 10. Организация обратной связи и мониторинг прогресса: Фиксация первоначального прогресса, получение рекомендаций по дальнейшему развитию и совершенствованию.

10.1 Регулярный сбор и анализ данных о прогрессе наставляемого

Цель: Отслеживание текущего состояния профессиональных навыков и компетенций наставляемого.

Методы: Индивидуальные консультации, промежуточная аттестация.

Инструменты: Журналы наблюдений, анкеты, тесты.

10.2 Разработка персональных рекомендаций по дальнейшему развитию

Цель: Составление индивидуальных планов развития на основе анализа текущего прогресса.

Методы: Анализ данных, консультации, разработка плана действий.

Инструменты: Персональные планы развития, методические рекомендации.

10.3 Мониторинг достижений

Цель: Постоянное отслеживание прогресса наставляемого и предоставление обратной связи.

Методы: Мониторинг достижений, регулярные встречи.

Инструменты: Таблицы прогресса, графики, отчёты.

Ожидаемый результат:

– оценён текущий прогресс наставляемого, разработаны персональные рекомендации по дальнейшему развитию.

– повышена мотивация наставляемого к профессиональному росту и развитию.

Такой подход позволяет своевременно корректировать траекторию профессионального развития и обеспечивать достижение поставленных целей.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Условия реализации Программы

Для успешной реализации программы необходимо обеспечить следующие условия:

Материально-техническое обеспечение: наличие учебных кабинетов, комплектов заданий по разделам программы, информационных ресурсов.

Информационное обеспечение: доступ к официальным ресурсам системы образования, таким как Министерство просвещения РФ,

региональные образовательные порталы и автоматизированные информационные системы.

Методические материалы

Форма наставничества – это способ осуществления наставнической деятельности через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в ролевой ситуации наставника и наставляемого, определяемой программой наставничества.

Форма наставничества «педагог – педагог» В рамках этой формы наставничества одной из основных задач является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня профессионального мастерства, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации. В форме наставничества «педагог – педагог» возможны следующие ролевые модели.

1. Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист». Это классический вариант поддержки опытным педагогом-профессионалом молодого педагога для приобретения им организационных, предметных, коммуникационных профессиональных навыков. На первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Методами работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, тренинги, встречи с опытными учителями, взаимопосещение уроков, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три – пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».

Здесь на первый план выходит конкретная психоэмоциональная и личностная поддержка педагога, который в силу закомплексованности, неуверенности, мнительности и т.д. имеет проблемы социального характера. Ему трудно выстраивать коммуникацию и социальное взаимодействие с коллегами. Он не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, с администрацией образовательной организации. Главное направление наставнической деятельности – психологическая социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических талантов и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, его незаменимость в решении определенных проблем.

3. Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог».

Педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными цифровыми и иными технологиями. Главный подход к общению между ними – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию

в отношении его собственного педагогического опыта, который сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве как мудрого специалиста-эксперта инновационных процессов в образовательной организации. Он также может стать наставником наставников на муниципальном уровне. В новой роли ему, скорее всего, не угрожает профессиональное выгорание. 4. Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник» является наименее конфликтным и противоречивым. Опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету менее опытному. Наставляемый при помощи наставника направляет усилия на изучение концептуально-методологических оснований предметной области, позволяющее лучше понять логику науки (наук), основы которых изучаются в форме учебных предметов. Наставляемый педагог также получает возможность более целостно представить конкретный учебный предмет и понять место каждого урока в нем. В результате взаимодействия с наставником наставляемый может привлекаться к написанию статей в научнометодических журналах, к участию в предметных научно-практических конференциях. В случае успеха наставляемый педагог сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на проведении факультативов, элективов, кружков, на внедрении идей малой академии наук в образовательной организации.

Типы наставничества, применяемые при реализации Программы

Прямое наставничество предполагает непосредственный контакт наставника с наставляемым и общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.

Опосредованное наставничество проявляется путем эпизодических консультаций, советов, рекомендаций по отдельным вопросам, но личные контакты между наставником и наставляемым(и) сводятся к минимуму. Нередко такое наставничество играет роль пробного и рассматривается как шаг, предшествующий прямому наставничеству.

Скрытое наставничество возникает в ситуации, при которой выявляются наиболее значимые дефициты потенциального наставляемого, например, нового педагога, с последующей задачей их устранения. Наставник воздействует на потенциального наставляемого незаметно для него, при помощи советов, дружеского участия, высказывания мнения с целью выявления, действительно ли данный педагог нуждается в более плотном наставничестве. Как правило, оно применяется к педагогам, которые уже имеют определенный стаж и опыт педагогической деятельности, а также к педагогам, которые пришли в образовательную организацию, работающую по образовательным программам определенной направленности.

Открытое наставничество предполагает согласованное двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого, которое предусматривает четкое следование разработанной персонализированной программе

наставничества.

Индивидуальное наставничество ориентировано на одного наставляемого. Но при этом количество наставников может быть от одного до нескольких человек.

Вид наставничества

Наставничество педагогических работников можно разделить на несколько видов, которые в образовательной организации могут применяться в комплексе или выборочно – в зависимости от конкретной ситуации.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видео-конференц-связь, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн сообщества, тематические интернет-порталы и др. Этот вид наставничества обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым. Он позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и пополнить банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц. Виртуальное наставничество особенно эффективно при создании межмуниципальных и межрегиональных сетевых сервисов и ресурсов, особенно в тех случаях, когда в конкретной образовательной организации невозможно найти наставников по конкретным предметам или сферам педагогической деятельности. При этом создается виртуальное пространство горизонтального сетевого наставничества и взаимодействия (формирование электронной базы наставничества, совместные интернет проекты, консультации, конкурсы и пр.).

Групповое («веерное») наставничество – вид наставничества, при котором один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (два и более человека). Групповое наставничество особенно эффективно и востребовано в тех случаях, когда в образовательной организации имеется опытный наставник, способный оказывать профессиональную помощь по устранению определенного дефицита, распространенного среди начинающих педагогов. Это также может быть наставник, который будет работать с группой наставляемых как в очном, так и в дистанционном режиме, как со своими коллегами, так и с педагогами из других организаций, муниципалитетов, регионов по минимизации общих профессиональных дефицитов. Интересный аспект группового («веерного») наставничества – привлечение молодых, но уже имеющих определенный профессиональный опыт педагогов к наставничеству по отношению к молодым, начинающим педагогам в рамках группы наставляемых. Сегодня объективно складывается ситуация, при которой в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников регулярно побеждают педагоги моложе 35 лет. Эта тенденция создает интересный выход на технологии наставничества по модели «молодые – молодым», «равные – равным». Наставляемый может попробовать свои силы

в инновационных проектах вместе с наставником сверстником, в том числе по созданию цифровых образовательных ресурсов.

Групповое комплексное наставничество – вид наставничества, при котором один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным вопросам и сферам педагогической деятельности.

Групповым комплексным наставником также может выступить предметная кафедра в образовательной организации, школьная команда, педагогическое сообщество и т.д. Оно также эффективно в ситуации подготовки конкретного педагога к конкурсам профессионального мастерства, в которых конкурсант оценивается по различным критериям.

Этот вид наставничества также необходим в ситуации, когда менее опытный педагог не имеет педагогического образования или, имея педагогическое образование, пришел в образовательную организацию после большого перерыва. Он нуждается в комплексном наставничестве о различных вопросах педагогической деятельности, которые курируют разные наставники.

Краткосрочное, или целеполагающее, наставничество – это вид наставничества, при котором наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Это также может быть одна крупная цель, разбитая на несколько шагов-этапов. Наставляемый должен приложить определенные самостоятельные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, при котором профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, цифровизации образования, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Реверсивное наставничество способно резко расширить горизонты наставнической деятельности, вовлекая в нее значительную часть педагогов. Помимо этого, оно мотивирует молодых специалистов на закрепление в данной должности и образовательной организации, так как молодые педагоги ощущают свою востребованность, компетентность, а иногда и незаменимость в решении ряда образовательных проблем.

Ситуационное наставничество возникает в том случае, если наставник оказывает помощь или консультацию наставляемому педагогу, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Взаимодействие наставников и наставляемых в рамках этого вида наставничества может быть эффективно для реализации тематических проектов и других видов проектной деятельности, например: проведение целевых интенсивов, онлайн-марафонов, разработка дистанционных курсов, запись видеороликов и др.

Скоростное консультационное наставничество предполагает

однократную встречу наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом / компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами, или обмена опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» по типу «равный – равному».

Традиционное наставничество («один на один») – это вид наставничества, предполагающий взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Традиционное наставничество применялось в практике отечественного образования на протяжении многих десятилетий. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, профессиональные навыки, личностные характеристики и др.

Традиционное наставничество предполагает не только профессиональные контакты между наставником и наставляемым, но и тесные товарищеские взаимоотношения между ними во внерабочее время. Сочетание различных видов наставничества в образовательной организации способно учитывать все многообразие кадровых проблем в ней и предлагать эффективные пути их решения.

Условия реализации программы

Материально - техническое обеспечение программы

<i>Сведения о помещении, в котором проводятся занятия</i>	Занятия проводятся в учебном кабинете.
<i>Перечень материалов, необходимых для занятий</i>	Комплекты заданий по разделам программы.

Информационное обеспечение программы

Адрес ресурса	Название ресурса	Аннотация
Официальные ресурсы системы образования Российской Федерации		
https://edu.gov.ru/	Министерство просвещения Российской Федерации	Официальный ресурс Министерства просвещения Российской Федерации.
https://obr.belregion.ru/	Министерство образования Белгородской области	Официальный сайт министерства образования Белгородской области
http://uobr.ru/	Управление образования Белгородского района	Официальный сайт Управления образования администрации Белгородского района
https://p31.навигат	Навигатор	Официальный сайт Автоматизированной

<u>ор.дети/</u>	дополнительного образования детей Белгородской области	информационной системы «Навигатор дополнительного образования Белгородской области»
https://rmc31.ru/	Модельный центр	Областное государственное бюджетное учреждение «Белгородский региональный модельный центр дополнительного образования детей»
https://raz-muk.uobr.ru/	МАУ ДО «ЦДО «Успех»	Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Успех» Белгородского района Белгородской области

Список литературы

1. Карпов А.В. Психология эмоционального интеллекта: теория, диагностика, практика / А.В. Карпов, А.С. Петровская. – Ярославль: Изд. ЯрГУ, 2008. – 344с.
2. Шиманская В.А. Коммуникация. Найди общий язык с кем угодно / В.А. Шиманская. – Москва: Изд. АльпинаПаблишер, 2020. – 233 с.
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. И почему он может значить больше, чем IQ / Дэниел Гоулман. – Москва, 2021. – 345 с.
4. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Дэниел Гоулман. – Москва, 2021. – 237 с.
5. Андреева И.Н. Азбука эмоционального интеллекта / И.Н. Андреева. – Санкт-Петербург: Изд. БХВ-Петербург, 2012. – 645с.
6. Паддикомб Э. Медитация и осознанность / Энди Паддикомб. – Москва: Изд. АльпинаПаблишер, 2011. – 345 с.
7. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман. – Москва: Изд. АльпинаПаблишер, 2011. – 302 с.

Нормативно-правовые акты, интернет – ресурсы:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ /Электронный ресурс/https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
2. Приказ Министерства просвещения РФ от 27.07.2022 г. № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»/ Электронный ресурс/ <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405245425/>
3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р)/ Электронный ресурс/<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405245425/>

4. Концепция развития дополнительного образования детей (распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 г. № 678-р)/ Электронный ресурс/<http://government.ru/docs/all/140314/>
5. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года, утверждённая распоряжения Правительства РФ от 31.03.2022 №678-р
6. СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» /Электронный ресурс /https://sh-biryukovskaya-r38.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/32/315/SP_2.4.3648_20.pdf
7. СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания» согласно приложению/Электронный ресурс /<https://fsvps.gov.ru/sites/default/files/npa-files/2021/01/28/sanpin1.2.3685-21.pdf>

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «УСПЕХ»
БЕЛГОРОДСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**Рабочая тетрадь
«Горизонт возможностей»**

Разработчик – Волобуева Татьяна Павловна,
методист МАУ ДО «ЦДО «Успех»

Белгородский район, 2024 г.

Пояснительная записка

Рабочая тетрадь разработана в рамках персонифицированной программы наставнической деятельности «Горизонт возможностей» и служит вспомогательным материалом для молодых педагогов дополнительного образования, находящихся на этапе адаптации и профессионального становления. Главная цель рабочей тетради – поддержать молодого педагога дополнительного образования в приобретении необходимых профессиональных компетенций и помочь ему пройти весь цикл профессионального роста, начиная от ознакомления с системой дополнительного образования и заканчивая применением инновационных методик и форм работы.

Структура рабочей тетради

Рабочая тетрадь состоит из десяти последовательно связанных модулей, соответствующих ключевым направлениям деятельности педагога дополнительного образования. Каждый модуль представляет собой комплекс заданий, направленных на развитие конкретных навыков и усвоение важной информации. Благодаря этому участники обучения по Программе «Горизонт возможностей» получают возможность закрепить теорию на практике и самостоятельно оценить уровень своих достижений.

Принцип составления рабочих заданий

Каждое задание построено на принципе постепенного усложнения материала, позволяя участникам постепенно осваивать необходимые компетенции. Используются разнообразные формы заданий: письменные эссе, графические таблицы, практические упражнения, рефлексивные журналы и творческие проекты. Такой подход повышает вовлеченность педагогов и стимулирует активный интерес к собственному профессиональному развитию.

Основное назначение рабочей тетради

Основная задача рабочей тетради – создать условия для глубокого погружения молодых педагогов дополнительного образования в профессию, повысить уровень их понимания нормативных документов, сформировать прочные педагогические навыки и развить эмоциональную устойчивость, необходимую для качественной работы с детьми и родителями.

Модуль 1. Знакомство. Выявление профессиональных дефицитов

Вопросы для размышления:

Какие темы вас волнуют больше всего в профессии педагога?

Какой опыт у вас уже есть в педагогическом сообществе?

Чем именно хотите заниматься в течение ближайшего года?

Какие существуют барьеры для вашего профессионального роста?

Таблица самооценки

Компетенции	Уровень владения (от 1 до 5 баллов)	Причины выбора оценки
Планирование занятий		
Управление группой		
Применение цифровых ресурсов		
Понимание нормативно-правовой базы		
Способность к рефлексии		

Задание:

Вам необходимо выполнить SWOT-анализ ваших профессиональных качеств, заполнив таблицу ниже:

Strengths (Сильные стороны)	Weaknesses (Слабые стороны)	Opportunities (Возможности)	Threats (Угрозы)

Модуль 2. Знакомство с нормативно-правовой документацией

Теоретические вопросы:

1. Приведите названия трех важнейших нормативных актов, регулирующих образовательный процесс.

2. Охарактеризуйте обязанности педагога согласно закону «Об образовании».

3. Расскажите, как меняется статус педагога в разных возрастных группах обучающихся.

Практическое задание:

Изучите статьи Федерального закона №273-ФЗ «Об образовании» и отметьте ключевые моменты, важные для вашей будущей деятельности.

Модуль 3. Базовые педагогические знания и умения

Шаги к действию:

Изучите концепции проектирования ДОП.

Напишите конспект занятия по выбранной Вами ДОП.

Рассчитайте оптимальную продолжительность и темп занятия для обучающихся в возрасте 7-11 лет и обучающихся 14-16 лет.

Письменное задание:

Опишите особенности построения занятия по выбранной ДОП для обучающихся в возрасте 7-11 лет и обучающихся 14-16 лет .

Модуль 4. Современные методы и технологии обучения

Рефлексивное эссе:

Опишите личный опыт использования цифровых технологий на занятии в объединении. Какие преимущества и недостатки вы видите в применении цифровой доски, электронных книг и мобильных приложений?

Модуль 5. Рефлексия и самоанализ

Ежедневный журнал наблюдения:

Каждый день записывайте:

Успехи дня (три главных достижения).

Трудности (главные препятствия).

Способы преодоления трудностей.

Пример заполнения журнала:

Дата	Успехи	Проблемы	Решение

Модуль 6. Эмоциональный рост и управление стрессом

Интерактивное упражнение:

Выполните дыхательное упражнение для снятия стресса. После этого напишите мини-эссе на тему: «Что значит для меня стресс и как я справляюсь с ним?»

Практическое задание:

Создайте набор техник быстрой релаксации, которые будете использовать в своей деятельности, например, при напряжённых ситуациях.

Модуль 7. Постоянное профессиональное развитие

Постановка целей:

Используя технику SMART, установите одну цель на ближайшее полугодие. Затем разбейте её на этапы и зафиксируйте дедлайны.

Пример постановки цели:

Цель: Улучшить качество усвоения материала разделов ДОП.

Этапы:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Модуль 8. Коммуникация с учащимися и родителями

Тренировочное упражнение:

Разыграйте сцену общения с недовольным родителем, обсудите вашу реакцию и последствия возможного конфликта.

Полезные советы:

Заполните чек-лист правил эффективного общения с учениками и родителями:

Активное слушание	✓
Открытая позиция	✓
Ясность формулировок	✓
Ответственность	✓
Готовность решать проблемы	✓

Модуль 9. Внедрение инновационного опыта

Идея для эксперимента:

Представьте ваш оригинальный проект внедрения инноваций в систему дополнительного образования. Например, предложение по использованию VR-технологий на занятиях в объединении туристско-краеведческой направленности.

Подробности проекта:

Название проекта

Цели и задачи

Ресурсы и бюджет

Возможные риски

План продвижения

Модуль 10. Обратная связь и мониторинг прогресса

Портрет личного роста:

Создайте портрет своего профессионального роста, отметив изменения в компетентностях и достижении целей.

Пример графика профессионального роста:

Сентябрь – 1 балл

Октябрь – 2 балла

Ноябрь – 3 балла

Декабрь – 4 балла

Получите отзыв от наставника о вашем профессиональном пути и сделайте выводы.