

Министерство образования и науки Хабаровского края
Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение
«Краевой детский центр «Созвездие»

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КТБОУ КДЦ «Созвездие»
А.Е. Волостникова
Приказ № 01-09/186
от «04» 04 2020 г.



Программа профессионального развития
«Шаг к успеху»
(организация системы наставничества «старший вожатый – вожатый» КТБОУ
КДЦ «Созвездие»)

Возраст обучающихся: 20 - 25 лет
Продолжительность реализации: 15 декабря – 15 сентября 2020 года

Наставник:
Бармина Юлия Александровна
старший вожатый КТБОУ КДЦ «Созвездие»
Наставляемый:
Халикова Дарья Александровна
вожатый КТБОУ КДЦ «Созвездие»

Место реализации:
Хабаровский край, р. п. Перевоставка,
дružина «Созвездие»

г. Хабаровск, 2020 г.

<p>Программа профессионального развития «Шаг к успеху» (организация системы наставничества «старший вожатый – вожатый» КТБОУ КЦП «Созвездие»)</p> <p>Общая продолжительность обучения 3,5 месяца, из них:</p> <p>1 блок – 2 месяца, 2 блок – 0,5 месяца, 3 блок – 1 месяц.</p>	<p><i>Название программы</i></p>
<p>Цель</p> <p>Оказание методической поддержки и практической помощи молодым специалистам для успешной адаптации и профессионального становления в должности старшего вожатого.</p>	<p><i>Цель</i></p>
<p>1. Познакомить с должностными обязанностями и спецификой работы в должности старшего вожатого.</p> <p>2. Познакомить с нормативно-правовыми основами деятельности старшего вожатого.</p> <p>3. Познакомить с корпоративной культурой учреждения, режимом и правилами работы.</p> <p>4. Оказать помощь наставляемому в установлении профессиональных связей со всеми структурными подразделениями Центра.</p> <p>5. Способствовать развитию психолого-педагогических компетенций наставляемого.</p> <p>6. Стимулировать формирование мотивации к самовоспитанию личностных качеств, саморазвитию и самореализации.</p> <p>7. Способствовать формированию индивидуального стиля работы наставляемого в применении теоретических знаний на практике.</p>	<p><i>Задачи</i></p>
<p>Для наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> – успешная адаптация и высокий уровень готовности наставляемого к работе в должности старшего вожатого; – высокий уровень мотивации, вовлеченности и желания продолжать работу и развиваться в должности; – наличие у наставляемого позитивного опыта применения полученных знаний на практике; – наставляемый уверенно чувствует себя в коллективе, установлены рабочие отношения с коллегами, не испытывает затруднений в решении рабочих задач, знает к кому обращаться 	<p><i>Ожидаемые результаты</i></p>

Как правило, старшими вожаками становятся молодые люди, имеющие опыт работы и обладающие профессиональными навыками в должности «вожатый», готовые к дальнейшему профессиональному росту и самосовершенствованию. Однако вхождение в новую должность связано с повышением уровня ответственности, значительным расширением круга задач, что влечет стресс и напряжение, испытываемые молодыми специалистами. Чтобы сделать процесс адаптации к новой должности более комфортным, и одновременно обеспечить условия для качественного обучения и развития, в нашем учреждении разработана и функционирует система наставничества старших вожатых. В этой системе при поддержке опытного наставника (действующего старшего вожатого) для наставляемого создаются условия для знакомства с должностью на практике в самом широком диапазоне, для обмена

профессиональным и личностным компетенциям. Широкий, как и широки требования, которые предъявляются к его руководителями смен, родителями. Круг его обязанностей чрезвычайно функции связующего звена между вожаками и администрацией Центра, работы вожатых на сменах является старший вожакий, который выполняет микроклимат в коллективе. Ключевой фигурой в организации качественной работы являются и поддерживать благоприятный дружелюбный оперативного решения самых разнообразных педагогических ситуаций, сопровождать в процессе смены, обладающий навыками администрирования, команды был опытный руководитель, способный вдохновлять, помогать, команды мало подготовит и обучить вожатых, необходимо, чтобы у этой родителей. Для создания хорошей, высокопрофессиональной вожатской качество проводимых смен и удовлетворенность отдыхом детей и их Уровень профессионализма вожатских кадров напрямую влияет на **Актуальность программы.**

«старший вожакий – вожакий» в КТБОУ КДЦ «Созвездие». Программа посвящена организации системы наставничества (образованная)», «Успех каждого ребенка», национальным проектом профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального разработана в соответствии с федеральными проектами «Молодые Программа профессионального развития вожатых «Шаг к успеху»

Пояснительная записка

за помощью.	
Социально – педагогическая	<i>Направленность</i>
Старший вожакий отдела воспитательной работы КТБОУ КДЦ «Созвездие» Бармина Юлия Александровна, почетный наставник Хабаровского края	<i>Наставник</i>
Вожатый отдела воспитательной работы КТБОУ КДЦ «Созвездие» Халикова Дарья Александровна; победитель всероссийского конкурса «Лига вожатых»	<i>Наставляемый</i>

опытом с наставником и качественной подготовкой к выполнению своих обязанностей. Благодаря этому обеспечиваются снижение стрессовых факторов для молодого специалиста, плавное вхождение в профессию, постепенная профессиональная адаптация к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу.

Новизна программы.

Новизна программы заключается в возможности выстраивания индивидуального образовательного маршрута наставляемого с учетом уровня его профессиональной подготовленности, его образовательных потребностей и запросов. Все это благоприятно влияет на качество, практикоориентированность обучения и формирование мотивации наставляемого к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Педагогическая целесообразность программы.

Реализация программы «Шаг к успеху» обеспечивает качественную подготовку молодых специалистов по должностям «старший вожатый». Система наставничества помогает передать личный опыт профессиональной деятельности, ввести новых сотрудников в коллектив, освоить им корпоративную культуру и технологию работы в должности и ускорить адаптацию к профессии.

Целесообразность практики наставничества заключается еще и в том, что продуктом ее деятельности являются не только показатели профессионального роста и развития наставляемого, но и повышение профессионализма наставника, его самореализация, что способствует положительной динамике качества всего образовательного процесса в учреждении.

Механизм реализации программы.

Реализация программы проходит в несколько этапов. На первом этапе происходит установочная встреча наставника и наставляемого, определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, знакомство с программой обучения и адаптации. Вторым этапом связан с непосредственной реализацией обучающих мероприятий, направленных на вхождение в профессию и включение в себя три модуля.

Первый модуль посвящен изучению теоретических основ деятельности старшего вожата и развитию его профессиональных и личных компетенций. Модуль включает в себя знакомство:

- с должностными обязанностями старшего вожата;
- с законодательством и нормативно-правовой документацией, регулирующей организацию детского отдыха в целом и деятельность старшего вожата в частности;
- с подразделениями центра, их функциями, алгоритмами взаимодействия старшего вожата с ними;
- с документацией и базовыми правилами делопроизводства старшего вожата;

Кроме этого данный модуль включает мастер-классы, тренинги, консультации, направленные на развитие таких личностных компетенций старшего вожака как эмоциональный интеллект, коммуникативность, стрессоустойчивость, гибкость мышления, умение конструктивно проживать конфликты, давать развивающую обратную связь.

Изучение всех тем первого модуля, сопровождается методическими материалами, из которых обучающийся формирует рабочую тетрадь. Кроме того, по итогу изучения каждой темы обучающийся самостоятельно создает чек-лист задач старшего вожака, который будет использоваться как опора при подготовке к смене во время практического модуля программы (Приложение 1). Этот способ позволяет обучить обучающегося решению больших задач на мелкие действия, выполнение которых приводит к эффективному результату, а так же дает инструмент для планирования и контроля выполнения всех должностных задач.

Второй модуль программы – практический, в рамках него обучающийся самостоятельно готовится к смене, на которой будет работать в должности старшего вожака. В течение всего периода подготовки он получает помощь, консультации и поддержку от наставника.

Третий модуль программы – работа обучающегося на смене старшим вожаком, отработка полученных знаний на практике. Деятельность обучающегося на смене сопровождается анализом и самонализом выполнения должностных обязанностей, корректировкой действий, консультативными и поддерживающими действиями наставника. Во время смены обучающийся в чек-листе отмечает выполненные задачи, а также проводит ежедневный письменный самонализ работы в Дневнике старшего вожака, отмечая наиболее успешно реализованные задачи, возникшие трудности в работе и возможные пути их решения.

Третий этап программы – аналитический, в рамках которого наставник и обучающийся совместно анализируют результаты работы обучающегося на смене, обсуждают корректировку действий, проводят итоги обучения. Анализ строится через работу с чек-листом, Дневником старшего вожака, наблюдением руководителей смены, наставника и самого обучающегося. В результате рефлексии определяется уровень профессиональной адаптации молодого специалиста, степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, «точка» дальнейшего роста.

Адресат программы: юноши и девушки в возрасте 20 - 25 лет, имеющие опыт работы в качестве вожака не менее года, имеющие отличительные знаки вожака «Звезды успеха», участники конкурсов профессионального мастера различных уровней.

Сроки освоения: три с половиной месяца.

Режим занятия: в соответствии с образовательным маршрутом.

Форма проведения занятия: лекции, семинары, мастер-классы, тренинги, консультации, решение педагогических кейсов, обучающие и деловые игры, учебные дискуссии, встречи вопросов и ответов,

Административные совещания, педагогический совет, обзоры педагогической литературы, наблюдение за работой действующих специалистов, самоподготовка.

Цель программы – оказание методической поддержки и практической помощи молодым специалистам для успешной адаптации и профессионального становления в должности старшего вожатого.

Задачи:

1. Познакомить с должностными обязанностями и спецификой работы в должности старшего вожатого.
2. Познакомить с нормативно-правовыми основами деятельности старшего вожатого.
3. Познакомить с корпоративной культурой учреждения, режимом и правилами работы.
4. Оказать помощь наставляемому в установлении профессиональных связей со всеми структурными подразделениями Центра.
5. Способствовать развитию психолого-педагогических компетенций наставляемого.
6. Стимулировать формирование мотивации к самовоспитанию личностных качеств, саморазвитию и самореализации.
7. Способствовать формированию индивидуального стиля работы наставляемого в применении теоретических знаний на практике.

Тематический план

№	Тема	Содержание	Сроки освоения
Модуль 1. Теоретические основы работы старшего вожатого			
1	Знакомство с подразделениями центра и их функциями	Знакомство с организационной структурой центра, функциональными обязанностями каждого подразделения, вопросами по которым старший вожатый с этими подразделениями взаимодействует. Изучение: - нормативных правовых актов Российской Федерации и Хабаровского края, в части касающейся деятельности оздоровления и отдыха детей, Учреждения в целом, и старшего вожатого в частности; - приказов министерства образования и науки Хабаровского края; - Устава Учреждения; - правил внутреннего трудового распорядка; - приказов и распоряжений генерального директора; - Должностной инструкции.	01.09.2020
2	Знакомство с законодательством и нормативно-правовой документацией, регулирующей деятельность старшего вожатого		08.09.2020
3	«Кейсы педагогических ситуаций»	Анализ и решение реальных проблемных педагогических ситуаций из практики работы старших вожатых.	15.09.2020
4	Тренинг с применением практических задач «Эмоциональное выгорание»	Расширение знаний и навыков в области эмоционального интеллекта и управления коллективом. Во время тренинга изучаются методы и способы развития стрессоустойчивости, профилактики эмоционального выгорания, техники мотивации и поддержки вожатых.	22.09.2020
5	Участие в административной	Участие наставляемого в административной планерке с начальниками структурных подразделений по вопросам	25.09.2020

	планерке (аналитическое наблюдение)	подготовки к смене (в качестве наблюдателя), в ходе которой происходит знакомство со схемой проведения административных планерок, задачами и функционалом старших вожатых на них.	
6	Документооборот и базовые правила делопроизводства старшего вожатого	Изучение: - номенклатуры дел старшего вожатого; - классификации, видов и назначения документов, используемых в работе старшим вожатым, для реализации краевых профильных смен; - правил составления и хранения документов.	29.09.2020
7	Методики экспресс – диагностики характерологических особенностей личности	Изучение способов психодиагностики вожатого с применением методики Т.В. Маголина, С. Деллингера.	06.10.2020
8	Правила организации и проведения конкурса «Золотой вожатый»	Знакомство с содержанием Положения, документацией, методикой проведения конкурса, критериями оценивания конкурсных испытаний.	13.10.2020
9	Методическая составляющая деятельности старшего вожатого	Знакомство с основами методической работы вожатого. Работа с «Методическим конструктором» для создания отрядных дел. Изучение методической копилки отрядных дел и огоньков.	20.10.2020
Модуль 2. Обучающая подготовка старшего вожатого к смене			
	Работа с отделом	Получение информации о смене, количестве отрядов. Изучение план-сетки смены.	
1	разработки и реализации проектов	Разработка тематики отрядных мероприятий в соответствии с тематикой смены и запросом руководителей проекта.	с 01.11.2020 по 15.11.2020
2	Работа с педагогическим	Подбор дневных и ночных вожатых для краевой профильной	с 01.11.2020

	отрядом	смены «Хак – Трек 27». Распределение вожатских пар. Организация трудоустройства и медицинского обследования.	по 15.11.2020
3	Работа с организационно-кадровым отделом	Организация трудоустройства вожатых.	с 01.11.2020 по 15.11.2020
4	Работа с отделом реализации путевок	Получение информации о количестве и возрасте участников смены. Расселение детей по отрядам в зависимости от возраста и пола.	с 01.11.2020 по 15.11.2020
5	Работа с координационным отделом	Организация транспорта для заезда вожатых на территорию центра. Составление списка администраторов, отвечающих за заезд детей на территорию центра.	с 01.11.2020 по 15.11.2020
6	Работа с начальником дружины	Информирование о количестве детей, вожатых. Составление таблицы питания. Расселение по корпусам детей и сотрудников.	с 01.11.2020 по 15.11.2020
7	Работа с документацией	Подготовка раздаточного материала для вожатых. Подготовка к административной планерке с вожатыми.	с 01.11.2020 по 15.11.2020
8	Подготовка методического материала	Подбор методического материала, подготовка раздаточного материала для вожатых. Подготовка методического материала для отрядных дел и огоньков.	с 01.11.2020 по 15.11.2020
9	Работа с наставником	Составление чек-листов по итогу взаимодействия со структурными подразделениями. Анализ полученного опыта, выявление затруднений, требующих дополнительной проработки, корректировка действий.	с 01.11.2020 по 15.11.2020
Модуль 3. Стажировка в роли старшего вожатого на смене в напарничестве с действующим страшим вожатым			
1	Реализация краевой	Отработка наставляемым смены в качестве старшего вожатого	с 20.11.2020

	профильной смены «Хак –Трек 27»	в сопровождении и при поддержке наставника – действующего старшего вожакого	по 03.12.2020
2	Анализ работы и получение обратной связи	Совместный анализ наставника и наставляемого проделанной работы, обратная связь от наставника и руководителей смены, анализ чек-листа и Дневника старшего вожакого. Определение уровня профессиональной адаптации, степени готовности к дальнейшей самостоятельной работе, определение направлений для дальнейшего саморазвития и роста.	с 05.12.2020 по 15.12.2020

Ожидаемые результаты

Особенность данной программы в том, что ее результаты можно оценить с

разных позиций.

С позиции педагогического коллегива - наставничества способствует сплочению коллегива и развитию личностноориентированных отношений между коллегами, вовлеченными в общий процесс обучения и адаптации молодых специалистов.

Позитивное влияние программы наставничества на **вожатский отряд** заключается не только в результате реализации программы, но и руководителем, имеющим позитивный опыт поддержки и принятия его коллегивом на этапе становления в профессии, а значит способного транслировать этот опыт, принимать и поддерживать начинающих коллег.

С позиции **учреждения** – эффективность подготовки старших вожатых влияет на качество работы всех вожатых, а значит и качество работы всего учреждения в целом.

С позиции **наставника** реализация программы предоставляет дополнительные возможности для эффективности самореализации и профессионального развития, позволяет почувствовать удовлетворенность от деятельности через осознание своего вклада в систему профессиональной адаптации молодого специалиста.

Но, конечно, наиболее оптимальными будут **результаты, наблюдаемые у**

самих наставляемых:

- успешная адаптация и высокий уровень готовности наставляемого к работе в должности старшего вожатого;
- высокий уровень мотивации, вовлеченности и желания продолжать работать и развиваться в должности;
- наличие у наставляемого позитивного опыта применения полученных знаний на практике;
- наставляемый уверенно чувствует себя в коллективе, установленные рабочие отношения с коллегами, не испытывает затруднений в решении рабочих задач, знает к кому обращаться за помощью.

Система оценки достижения планируемых результатов

Главными критериями эффективности реализации программы наставничества являются успехи и достижения наставляемого:

- качественное и в полном объеме обучение по программе наставничества;
- успешная адаптация нового сотрудника в учреждение;
- эффективное выполнение наставляемым своих профессиональных обязанностей;
- очевидный профессиональный рост и развитие молодого специалиста.

Контроль над достижением результатов осуществляется через наблюдение наставника за наставляемым в процессе всего периода реализации программы, анализ и фиксацию им в экспертном листе (Приложение 2) конкретных

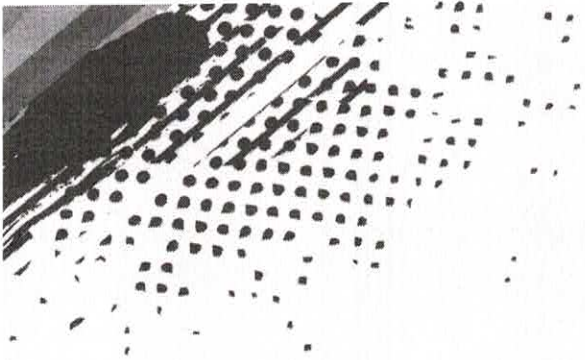
поведенческих показателей, характеризующих сформированность тех или иных компетенций молодого специалиста.

Кроме этого, в качестве инструмента оценки необходимых знаний и умений используется чек-лист, составляемый самимставляемым и анализируемые наставником, анкеты обратной связи.

Для более полной картины эффективности реализации программы объектом оценки выступает не только новый сотрудник и его навыки, но и наставник. Для определения степени удовлетворенности системой наставник. Для определения степени удовлетворенности системой наставничества используется метод целенаправленных опросов, как самого молодого специалиста, так и подразделений участвующих в реализации программы.

Список литературы

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.
2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование особенностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // techomag.edu.ru: Наука и образование: электронный научно-технический журнал. – 2013. – Вып. 4. – URL <http://techomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013)
3. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadyu/Nastavnichество.doc>.
4. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». – М.: МПГУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.
5. Чагина Н.С. Педагогическое обеспечение процесса формирования социально-педагогической компетентности вожатого // Вестник Университета РАО, 2008. - № 2.
6. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. №6 (15).
7. Никитников А.Н. Профессиоанально-педагогическая компетентность вожатого детского оздоровительного лагеря как педагогический феномен // Сибирский педагогический журнал. 2009. №11.
8. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. №28.

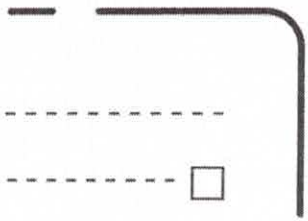
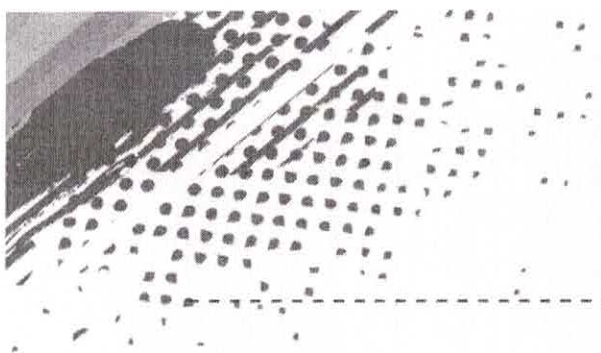


ЧЕК ЛИСТ

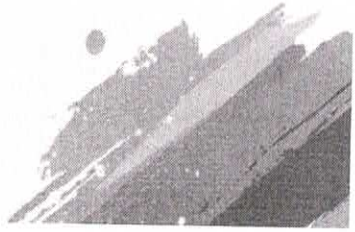
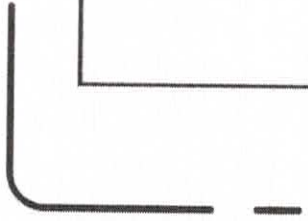
НАСТАВЛЯЕМЫЙ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАБАРОВСКИЙ ДЕТСКИЙ ЦЕНТР «СОЗВЕЗДИЕ»





БЛОК №



Показатели эффективности					Оценка				
					1	2	3	4	5
Освоил программу в полном объеме									
Своевременно и качественно выполнили предусмотренные программой задания									
Знает нормативно-правую документацию, знает, как использовать ее в работе.									
Знает и соблюдает правила трудового распорядка, способен обеспечить контроль за соблюдением этих правил другими водителями.									
Знает правила, традиции и ценности Учреждения, признает и разделяет их.									
Знает функционал функционалом структурных подразделений центра.									
Имеет успешный опыт сотрудничества с подразделениями центра по вопросам подготовки к смене									
Не имеет трудностей в решении рабочих задач									
Проявляет необходимые профессиональные знания при решении реальных педагогических ситуаций.									
При решении педагогических проявляет уверенность, гибкость, нестандартное мышление, готовность брать на себя ответственность.									
Обладает развитым эмоциональным интеллектом, способен к проявлению эмпатии.									
Разбирается в документообороте старших водителей, знает, как составлять основные рабочие документы.									
Самостоятельно работает с документацией.									
Знает методы профилактики профессионального выгорания, мотивации и поддержки водителей.									
Имеет опыт методической работы, может самостоятельно разрабатывать отдельные мероприятия и оказывать консультативную помощь в этом вопросе									

Таблица 1. Показатели эффективности программы

					Другим вождям.
					Проявляет навыки рефлексии
					Организаторские способности
					Коммуникабельность
					Профессиональные знания
					Исполнительность
					Стрессоустойчивость
					Включенность и заинтересованность
					Способность к самостоятельному обучению