

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА «КРЕАТИВ»

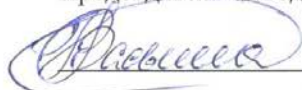
СОГЛАСОВАНО:

Методический совет

МБУ ДО ЦДТ «Креатив»

Протокол № 2 от 24.12 2021 г.

Председатель методического совета

 /Н.А. Васькина/

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО ЦДТ «Креатив»

 /Н.А. Васькина/

 20.12.21 г.

**Персонализированная программа наставничества**

Срок реализации: 6 месяцев

*Наставник:*

Борнякова Елена Дмитриевна,  
педагог дополнительного образования,  
ВКК

*Наставляемый:*

Дворникова Елизавета Сергеевна,  
педагог дополнительного образования

Богданович 2022

<b>Содержание</b>	<b>3</b>
<b>1.ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА</b>	
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	<b>3</b>
1.2. Взаимосвязь с другими документами организации	<b>4</b>
<b>2.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ</b>	<b>7</b>
2.1 Основные участники программы	<b>7</b>
2.2Основные направления работы	<b>7</b>
2.3. План работы по организации наставничества	<b>10</b>
2.4. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.	<b>11</b>

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1. Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

В Центре детского творчества «Креатив» нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику педагога дополнительного образования.

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

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в Центр детского творчества «Креатив» педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с педагогической документацией, которую им необходимо

разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого или вновь прибывшего педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

## **1.2. Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе МБУ ДО ЦДТ «Креатив»

При составлении программы наставничества мы опирались на практики наставничества в системе образования, Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века» <http://akadem.irooo.ru/>.

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами Центра детского творчества «Креатив»: дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программой, планом воспитательной работы, журналами работы в системе дополнительного образования и журналом по технике безопасности

### **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МБУ ДО ЦДТ «Креатив» направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала

личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

### **Задачи:**

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим Центра через освоение норм, требований и традиций образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения детей .
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МБУ ДО ЦДТ «Креатив» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план педагогов составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 10.01.2022 г., срок окончания 30.06.2022года.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе ,7подобраны исходя из практики работы опытных педагогов Центра с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

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

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1 Основные участники программы**

Общие сведения о педагоге-наставнике

Педагог-наставник: Борнякова Елена Дмитриевна

Специальность: педагог дополнительного образования

Место работы: МБУ ДО ЦДТ «Креатив»

Педагогический стаж: 10 лет

Квалификационная категория: высшая

Общие сведения о молодом специалисте

Молодой специалист: Дворникова Елизавета Сергеевна

Специальность: педагог дополнительного образования

Место работы: МБУ ДО ЦДТ «Креатив»

Стаж работы: 1, 7год

Квалификационная категория: без категории

### **2.2. Основные направления работы**

1. Работа с документацией.
3. Планирование и организация воспитательной работы.
4. Работа по самообразованию.
5. Психолого-педагогическая поддержка.
6. Руководство и контроль за деятельностью молодого специалиста.

Виды деятельности в работе с молодым специалистом:

- Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
- Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения;

- Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.
- Создание условий для личностного роста обучающихся.
- Подготовка специалиста к аттестации на первую квалификационную категорию.

Наставник сопровождает и оценивает работу молодого специалиста. Молодой специалист ежемесячно представляет наставнику отчёты о проделанной, согласно индивидуальному плану, работе. Наставник оценивает работу и результаты сообщает заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

#### Обязанности наставника:

- 1.Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
- 2.Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.
- 3.Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.
- 4.Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать проведение молодым специалистом занятий и воспитательных мероприятий; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
- 5.Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.



6.Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; периодически докладывать заместителю директора по учебно-воспитательной работе о результатах труда молодого специалиста.

8.Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста:

- 1.Изучать нормативные документы.
- 2.Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
- 3.Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
- 5.Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 6.Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

### 2.3. План работы по организации наставничества

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат
Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	Январь	Выбор темы
Проектирование индивидуального образовательного маршрута обучающегося	Январь	Консультация-практикум
Посещение педагогом-наставником занятий молодого специалиста.	Февраль	Выявление затруднений работе
Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. Проектирование работы с родительским сообществом.	Февраль	Составление плана работы
Подготовка специалиста к аттестации на 1 КК	Март-Апрель	Формирование портфолио, подготовка документации к аттестации
Воспитательная деятельность, проведение мероприятий и праздников в творческом объединении	Апрель-Май	Практическое занятие
Воспитательная деятельность в каникулярный период во время работы летней оздоровительной компании	Май -Июнь	Подбор игр и мероприятий для работы в ЛОК
Рефлексия «Мои достижения за прошедший год»	июнь	Рейтинговая оценка

#### **2.4. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.**

- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
- Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
- Сохранение контингента обучающихся.
- Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.