

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования дом детского творчества**

Рассмотрено  
на методическом совете  
протокол №2



**Индивидуальная программа  
наставничества**

**Форма наставничества: «педагог-педагог»**

**Ролевая модель: «лидер педагогического сообщества – педагог  
испытывающий проблемы»**

**ФИО наставника: Третьякова Надежда Анатольевна**

**ФИО наставляемого: Шапкина С.Ю., Мельниченко С.Н., Бойко Т.Н.,  
Гавриленко Е.А., Арутюнян М.В., Петрова Н.А., Гасилин К.В.**

**Срок реализации программы: сентябрь 2023 г – май 2024г**

**ст. Тацинская**

**2023 год**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Пояснительная записка</b>	<b>стр.3-4</b>
1.1 Актуальность	
1.2 Цель и задачи	
1.3 Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»	
<b>2. Содержание программы.....</b>	<b>..стр.4-6</b>
2.1 Основные участники программы и их функции	
2.2 Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)	
2.3 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.	
<b>3. План реализации мероприятий программы наставничества</b>	<b>стр.6-8</b>
<b>4. Оценка результатов программы и ее эффективности</b>	<b>стр.8-9</b>
<b>5. Мониторинг отслеживания реализации программы</b>	<b>стр.9-12</b>
<b>6. Литература</b>	<b>стр.12</b>

## **1. Пояснительная записка**

### **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.

Профессиональная помощь необходима не только начинающим, но и опытным педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, ИКТ технологиями, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренных, с ОВЗ, детей «группы риска».

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать у опытных педагогов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с опытными педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для МБОУ ДО ДДТ, так как у нас работают опытные педагоги с синдромом «профессионального выгорания», педагоги-консерваторы с устоявшимися традиционными методами обучения.

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

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

#### **Задачи:**

- Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.
- Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения в детских объединениях.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.

**Срок реализации программы: 1 год** сентябрь 2023 – май 2024 года

## **Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»**

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов МБОУ ДО ДДТ с наставником-консультантом. Мы выбрали партнёрское саморегулируемое наставничество в *Лаборатории педагогического совершенствования*.

## **2.Содержание программы**

### **Основные участники программы и их функции**

**Наставник- лидер педагогического сообщества** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемых педагогов.

#### **Анкета наставника**

Ф.И.О. Третьякова Н.А.

Трудовой стаж: 25 года

Должность в учреждении: педагог-психолог

Личные достижения: высшая категория. Глубокое знание преподаваемой дисциплины. Высокий уровень коммуникативной культуры.

### **Наставляемые педагоги – педагоги испытывающие проблемы**

**Ф.И.О.** Арутюнян Марине Врежевна

Запрос: Потребность в повышении профессиональных знаний и навыков.

**Ф.И.О.** Бойко Татьяна Николаевна

Запрос: Потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

**Ф.И.О.** Гавриленко Елена Анатольевна

Запрос: Потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации.

**Ф.И.О.** Гасилин Кирилл Владимирович

Запрос: Потребность в передаче опыта и приобретении новых знаний.

**Ф.И.О.** Мельниченко Светлана Николаевна

Запрос: Потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации.

**Ф.И.О.** Петрова Наталья Анатольевна

Запрос: Потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации.

**Ф.И.О.** Шапкина Светлана Юрьевна

Запрос: Потребность в передаче опыта и приобретении новых знаний.

## **Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)**

### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
  - активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы, др).
- Взаимодействие наставника и наставляемых ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед, семинаров в Лаборатории педагогического совершенствования.

### **3. План реализации мероприятий программы наставничества**

<b>№</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>сроки</b>	<b>Деятельность наставника</b>	<b>Результат работы</b>
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемых	сентябрь	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Аналитическая справка, отражающая проблему
2	Круглый стол «"Педагогическое общение в системе взаимодействия". Начальная диагностика.	октябрь	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания

3	Индивидуальные консультации	по запросу	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Программы
4	Методика подготовки успешного проекта педагогической деятельности.	ноябрь	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
5	Мастер-класс «Пути выхода из стрессовых ситуаций»	декабрь	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
6	Использование интерактивных игр на занятиях.	март	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
7	Конфликтные ситуации и пути выхода из них.	апрель	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
8	Открытые занятия, семинары наставника, педагогов, анализ Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.	апрель	Организация работы «Круглого стола»	
9	Анализ и самоанализ, как одно из условий успешной педагогической деятельности.	май	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания
10	Освоение современных образовательных технологий	в течение года	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов. Организация работы Лаборатории педагогического совершенствования по проектированию занятий с использованием конкретных технологий обучения	Протоколы

11	Создание портфолио наставляемого	май	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио наставляемых
12	Итоги реализации программы	май	Подготовка отчета наставника и наставляемых	отчет

#### 4. Оценка результатов программы и ее эффективности

##### Ожидаемые результаты

###### *для наставляемых педагогов:*

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

###### *для наставника:*

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

###### **Для МБОУ ДО ДДТ**

- рост профессионального мастерства педагогов;
- трансляция профессионального опыта работы;
- повышение уровня образовательной деятельности в организации.

##### **Индикативные показатели**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС ОО.
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Становление педагога как профессионала.
7. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

## **5. Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества**

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.

### **На начало года**

#### **Анкета наставляемого**

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником \_\_\_\_\_
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? \_\_\_\_\_
3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? \_\_\_\_\_
4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? \_\_\_\_\_
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? \_\_\_\_\_
6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни? \_\_\_\_\_
7. Что Вы ожидаете от программы? \_\_\_\_\_

---

8. Что для Вас является особенно ценным в программе?  
\_\_\_\_\_

9. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

#### **Анкета наставника**

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым? \_\_\_\_\_
2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе?
4. Насколько полезными/интересными будут личные встречи с наставляемым? \_\_\_\_\_
5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу? \_\_\_\_\_
6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого? \_\_\_\_\_
7. Насколько вам нравится работать наставником? \_\_\_\_\_
8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы?  
\_\_\_\_\_

**Конец года.**



**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества  
(для наставляемого)**

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

1. Насколько комфортно было общение с наставником?
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?
5. Насколько полезна была помощь наставника?
6. Насколько был понятен план работы с наставником?
7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
11. Что для Вас особенно ценно было в программе?

---

12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

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

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

15. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества  
(для наставника)**

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

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи
5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?
6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
9. Насколько понравилась работа наставником?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
12. Что особенно ценно для Вас было в программе?

13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Оценка наставников по заданным параметрам.**

Инструкция: Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Умение донести свою мысль, материал	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	

**Оценка наставляемого по заданным параметрам.**

Инструкция: Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца	
Саморазвитие	
Здоровье сбережение	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	

## 6. Методическая литература по наставничеству

1. Наставничество в образовательной организации [Текст] / сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово : изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017,.
2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016,
3. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях : сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под ред. Е. Н. Мясищевой. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021.
4. Коучинг и наставничество. Практические методы обучения и развития. [Эрик Парслоу](#). Издательство «Библос», 2020