

Приложение 1
к приказу № 09-ОД от 01.09.2026г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

« ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ »



АЛЕКСИН, 2025г.

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано временем. На сегодняшний день сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Дополнительное образование находится в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому развитие деятельности учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должно стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы учреждения в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Дополнительное образование нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. 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.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству, возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «педагог – педагог».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Данная персонифицированная программа наставничества актуальна в форме: «педагог-педагог». Наставничество позволит сообществу учителей сформироваться в качестве новой продуктивной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательных отношений. Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

1.2. Основание разработки программы

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии со следующими документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ);

- 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»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Методические рекомендации Министерства Просвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Приказ министерства образования Тульской области от 29.12.2021 № 1727 «Об утверждении региональной модели наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области»;
- Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества»
- Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества».

1.3. Цели и задачи программы наставничества

Цель: 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 всех педагогических работников и молодых специалистов, работающих в МБУ ДО «ДДТ».

Задачи:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемого;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагога, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование жизненных ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- адаптация педагога в новом коллективе;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУ ДО «ДДТ», способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. Принципы реализации программы наставничества

молодого специалиста «педагог - педагог»

Реализация программы наставничества строится на следующих принципах:

- **принцип научности** – использование научно-обоснованных технологий;
- **принцип легитимности** – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- **принцип гуманизации** – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- **принцип индивидуализации** – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- **принцип компетентности** – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- **принцип комплексности** – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы наставничества;
- **принцип лояльности** – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- **принцип конфиденциальности** – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- **принцип добровольности** – участие в программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия;
- **принцип активности** – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

1.5. Этапы и срок реализации программы

Выделяют три этапа наставничества.

Подготовительный. Педагог-наставник знакомится с молодым педагогом, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

Основной. В совместной деятельности реализуется программа наставничества начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Завершающий, оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Срок реализации программы: 2025 -2026 учебный год.

2. Программа наставничества: методология и пути реализации

2.1 Основные подходы при построении системы наставничества

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации, являются системный подход, комплексный и персонализированный (лично-ориентированный) подходы.

Комплексный подход был сформулирован и реализован Б.Г.Ананьевым.

Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование.

В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял:

- статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);
- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей;
- мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;
- характер и склонности человека.

Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность.

Персонализированный подход (личностно-ориентированный), разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В.Рубцов, Н.Ю. Синягина, И.С. Якиманская и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей наставляемого.

В рамках данной Программы наставничества «педагог-педагог» персонифицированное сопровождение молодого педагога рассматривается как стратегия и форма удовлетворения профессиональных и образовательных потребностей педагога на основе диагностики его проблем, актуализации ресурсов и персонально - субъектного опыта, стимулирования саморегуляции, самообучения, самоуправления в процессе планирования и реализации различных персонализированных форм методической работы, дополнительного профессионального образования и при личной ответственности за достигнутые результаты.

2.2. Термины и определения

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

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

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

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

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

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

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

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Партнеры – это участники в какой-либо совместной деятельности.

2.3. Функции участников программы наставничества

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Для реализации поставленных в программе задач участники программы наставничества выполняют следующие функции:

- развитие профессионального становления личности молодого педагога, его профессионального мастерства;
- воспитание педагогической культуры, культуры делового общения;
- совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности;
- оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации;
- оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты;
- оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей;
- содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

Требования, предъявляемые к наставнику

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу, учащимся и их родителям, увлечения;
- знакомить молодого специалиста с организацией, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 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 процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки, постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

Участники Программы: наставник, наставляемый (молодой специалист)

Информационная карточка педагога – наставника

Фамилия, имя, отчество	Кочетенкова Ирина Александровна
Образование	высшее
Какое учебное заведение закончил	ТГПУ им Л.Н.Толстого
Год окончания учебного заведения	2000г
Специальность по диплому	Музыкальное образование
Квалификация по диплому	Учитель музыки
Педагогический стаж	31 год
Профессиональная переподготовка	Педагог дополнительного образования
Год окончания профессиональной подготовки	2017
Место работы	МБУ ДО «ДТ»
Должность	педагог дополнительного образования
Учебная нагрузка	13 часов
Квалификационная категория	высшая

Информационная карточка наставляемого педагога

Фамилия, имя, отчество	Овсянкина Елизавета Алексеевна
Образование	высшее
Какое учебное заведение закончил	ФГБОУ ВО «КГУ им К.Э.Циолковского»
Год окончания учебного заведения	2026
Специальность по диплому	Педагогическое образование (2 профиля подготовки)
Квалификация по диплому	Педагогика и методика начального образования и дополнительное образование детей
Педагогический стаж	1 год
Место работы	МБУ ДО «ДДТ»
Должность	педагог дополнительного образования
Учебная нагрузка	14 час
Квалификационная категория	-

3.4. Типы наставничества

В современной литературе подробно изложены различные типы наставничества: традиционное личное наставничество, ситуационное наставничество, партнерское наставничество, групповое наставничество, краткосрочное наставничество, скоростное наставничество, флеш - наставничество, виртуальное наставничество, саморегулируемое наставничество, реверсивное наставничество, командное наставничество, супервизия.

Разные типы наставничества могут комбинироваться как угодно, чтобы помочь наставляемому педагогу. В данной программе преимущественно рассматриваются вопросы организации традиционного личностного наставничества. Личное наставничество подразумевает наставничество одного молодого человека одним взрослым. Наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыре часа в месяц на протяжении года. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

3.5. 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) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Еще одна эффективная форма наставничества данной программы - "Обучение действием": наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе личного опыта и индивидуального примера.

Формы и методы работы с молодыми специалистами используемые в программе:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами;
- открытые занятия;
- мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение занятий;
- анкетирование, тестирование;

- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

Коучинг

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности школы данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий с молодыми педагогами, консультаций руководителя школы молодого педагога, наставника. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

Кейс-метод

Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

Технология открытого пространства

Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Квик-настройка

Это настрой педагога на успешную работу:
Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!

Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.

Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ.

Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает.

Трудности закаляют на пути к успеху.

«Все в твоих руках» «Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: мертвая она или живая?». А сам думает: «Скажет живая – я ее умерщвлю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

В наших руках возможность создать в учреждении атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.

Чек-лист

И в повседневной жизни, и в работе, где приходится работать с десятками разных задач, важна эффективность. Чтобы было проще запоминать большой объем, систематизировать работу и контролировать результаты, придумали чек листы.

Чек-лист — это список дел, в котором можно поставить отметку «сделано», когда задача решена.

Некоторые списки работают по принципу «прочитай — сделай». Ещё один вариант — чек-листы «прочитай — соотнеси с собой».

Чек-листы решают множество задач:

Систематизируют процесс. Чек-лист разбивает сложную работу на части и помогает не упустить из внимания важные детали.

Повышают производительность и исключают ошибки. План действий уже готов, можно сосредоточиться на главном.

Облегчают делегирование. С помощью готовой инструкции сотрудникам проще разобраться в новой задаче без потери качества.

Снижают необходимость в контроле. Руководитель может отследить ход работ и корректировать процесс на любом этапе. Четкий алгоритм облегчает проверку задач.

Чек-лист — это еще и инструмент личной эффективности: он дисциплинирует и мотивирует. Так вы понимаете, сколько сделано и сколько осталось. Это придает силы для новых достижений.

Мастер-класс (практикум)

Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

3.6. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста 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 получит 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.

4. Оценка результатов программы и ее эффективности

Контролирует и оценивает работу наставляемого, наставника и всей программы заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и

итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемым и наставником отчёта (по форме) на педагогическом совете.

Отчётная форма по итогам полугодия 2025-2026 учебного года.

1. Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие).
2. Мониторинг образовательных результатов по итогам полугодия.
3. Информация об обучающихся с низкими образовательными результатами.
4. Взаимопосещение занятий и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися.
5. Методические разработки.
6. Участие в методических мероприятиях.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом заседании педагогического совета и анализа наставляемого.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог-педагог»

Рольевая модель: «Опытный учитель – молодой специалист (вновь прибывший, назначенный на должность)».

Ф.И.О., должность наставляемого: _____.

Ф.И.О., должность наставника: _____.

Срок осуществления плана: с «____» _____ 2025г. по «____» _____ 2026г.

Форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие педагога МБУ ДО «ДДТ», при котором опытный учитель/педагог (наставник-специалист) оказывает всестороннюю поддержку в профессиональном становлении молодому специалисту, помогает в максимально быстрые сроки молодому специалисту приобрести необходимые профессиональные организационные, коммуникативные навыки, закрепиться на месте работы. В модели «Опытный учитель/педагог (старший наставник) – вновь прибывший (вступивший в должность) учитель (педагог)» первый помогает адаптироваться к условиям в новом трудовом коллективе, оказывает всестороннюю поддержку наставляемому.

Цели: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание в «Доме детского творчества» комфортной профессиональной среды, позволяющей решать актуальные педагогические задачи.

Задачи:

- помощь в адаптации педагога в новом педагогическом коллективе;
- формирование потребности осуществлять анализ своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентирование молодого специалиста на творческое использование в своей педагогической деятельности передовых образовательных технологий;
- повышение интереса к профессиональной деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- создание комфортных условий и коммуникаций в педагогическом сообществе.

Ожидаемые результаты: высокий уровень включенности наставляемого в педагогическую работу, культурную жизнь организации, развитие творческого, личного и педагогических потенциалов, а также развитие необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной профессиональной деятельностью;
- улучшение психоэмоционального состояния;
- увеличение числа педагогов, желающих продолжить профессиональную деятельность в учреждении дополнительного образования;
- сокращение или отсутствие конфликтов с педагогами, родителями, учащимися.

ФИО молодого специалиста	ФИО наставника, должность	Направления деятельности	Формы деятельности	Сроки реализации	Планируемый результат
		Оказание помощи в осуществлении качественного планирования	Консультативная помощь в разработке дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы. Совместная разработка программы.	Сентябрь	Предъявление дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы.
			Помощь в составлении рабочей программ. Корректирование программы.	Сентябрь	Предъявление откорректированной рабочей программы.
			Совместная разработка планов - конспектов разных типов занятий	1 раз в месяц	Конспекты занятий
			Проверка планов-конспектов занятий	1 раз в месяц (октябрь-май)	Конспекты занятий
		Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Консультация по ведению журнала.	сентябрь - ноябрь	Качество ведения журнала
			Консультация по заполнению календарно- тематического планирования.	октябрь	Повышение качества работы молодого педагога с электронными ресурсами
		Организация деятельности по	Посещение и анализ занятий молодого специалиста наставником.	Не менее 1-го занятия в месяц	Совместный анализ занятий

		повышению качества проведения учебных занятий			
			Организация посещения молодым специалистом занятий опытных педагогов.	Не менее 1-го занятия в месяц	Совместный анализ занятий.
			Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала для занятий	2 раза в год	Предъявление разработанного материала.
			Практико-ориентированные консультации (с демонстрацией практических приемов и мастер-классов): «Принципы индивидуализации и дифференциации в воспитании и обучении ребенка»	Октябрь	Перечень рекомендованной литературы. Повышение качества занятий и воспитательных мероприятий.
			«Особенности работы с родителями. Методика проведения родительского собрания. Психологические основы общения с родителями»	Ноябрь	
			Помощь при подготовке к декаде молодого специалиста	Декабрь	
			«Подготовка обучающихся к итоговому контролю	Март	
		Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Проведение открытого занятия (в соответствии с планом воспитательных мероприятий объединения).	В соответствии с планом.	Анализ результатов. План последствий.
		Диагностика затруднений.	Анкетирование, беседы, тестирование.	1 раз в год	Обработка и интерпретация анкет.
		Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям		По	

			необходимости		
--	--	--	---------------	--	--

Подпись наставника _____
«____» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
«____» _____ 20__ г.

Список литературы, используемых интернет – источников

1. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019. — 48 с.
2. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — URL: <https://clck.ru/QXUJg>
3. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: <https://clck.ru/QWQW9>
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.
5. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с
6. Сборник материалов региональной конференции для педагогических работников «Современные формы наставничества и шефства среди обучающихся в образовательном учреждении (из опыта работы)»
http://odaryonnost.ucoz.ru/konkursi/20-21/chnz_sbornik.pdf
7. Методические рекомендации. Об организации наставничества в школе. <https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/01/metodicheskie-rekomendaczii>.

