

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества
Волховского муниципального района»

УТВЕРЖДЕНА
приказом МБУДО ДДЮТ
от 31.08.2026 № 135-о

**Персонализированная программа
наставничества
(методист – методист)**

Наставник: Голубева Ольга Викторовна
Наставляемый: Середа Олеся Олеговна

г. Волхов
2026

Пояснительная записка

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества Волховского муниципального района» с 2019 года имеет статус муниципального опорного центра (МОЦ).

Наставник Голубева О.В. является руководителем МОЦ, имеет большой опыт работы в качестве методиста. Под ее руководством МОЦ Волховского района стал победителем регионального конкурса «Лучший муниципальный опорный центр дополнительного образования детей Ленинградской области».

Наставник может организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, обладает опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый Серeda О.О. пришла в систему дополнительного образования, имея опыт работы в иных организациях, навыки выполнения задач в информационных системах. Начинаящему методисту (педагогическому работнику) ДДЮТ и МОЦ необходимо ознакомиться со спецификой работы учреждения дополнительного образования и муниципальной образовательной системы.

Цель – создание организационно-методических условий для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения начинающего педагогического работника, самореализации и закрепления в профессии.

Задачи:

выявить затруднения начинающего работника в практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;

создать условия для развития профессиональных навыков в условиях нового статуса.

оказать помощь в ведении документации.

Методы и формы организации работы

«Традиционная форма наставничества» («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

«Ситуационное наставничество» – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Содержание деятельности:

Диагностика затруднений и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

Ознакомление с должностными обязанностями и особенностями работы.

Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной

деятельности.

Ожидаемые результаты:

успешная адаптация административного работника в Учреждении и МОЦ;

повышение профессиональной компетентности;

обеспечение уверенного участия в организации непрерывной качественной работы в «Навигаторе дополнительного образования» для ОО Волховского муниципального района.

Календарный план работы

Содержание	Сроки	Форма работы наставника
Определение круга профессиональных интересов, проблем в работе начинающего работника. Составление и согласование индивидуальных Планов работы наставника и наставляемого. Знакомство с основными локальными актами, регламентирующими образовательную деятельность в Учреждении, МОЦ	сентябрь	Консультации, собеседование
Инструктаж по работе с ИС «Навигатор дополнительного образования» и ИС «СОЛО». Участие в мероприятиях РМЦ (семинары, совещания). Подготовка отчетной документации.	сентябрь - октябрь	Консультации, собеседование, практикум
Экспертиза дополнительных общеразвивающих программ.	ноябрь	Консультации, собеседование
Привлечение к участию в организации и проведении педагогических советов, семинаров, конференций и иных событий в Учреждении, МОЦ и ММО ПДО Информационная деятельность МОЦ.	в течение года	Консультации, собеседование, практикум
Использование в образовательной деятельности современных педагогических технологий (проблемное обучение, проектные методы, наставничество и т.д.). Оформление наставнических событий в ГИС «Навигатор». Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).	декабрь	Консультации, собеседование
Организация методических событий ММО ПДО (Муниципальная методическая декада)	март	Работа в творческих группах
Участие в профессиональных конкурсах.	в течение года	Консультации
Подведение итогов работы за год. Планирование по теме саморазвития на следующий учебный год.	апрель	Собеседование, анализ
Отчет наставника о работе за год	май	Собеседование, анализ

Анкета наставника

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

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества										
2. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?										
3. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
3. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации										
4. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?										
5. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?										
6. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации										
7. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс										
8. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой										

9. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

10. Что особенно ценно для Вас в программе?

Анкета наставляемого

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

1.Ожидаемый уровень комфорта приобщении с наставником										
2.Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?										
3.Насколько полезными/интересными,будут встречи?										
4. Какой уровень поддержки Вы ожидаетеот наставника?										
5. Насколько Вы нуждаетесь в помощинаставника?										
6. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?										
7.Насколько Вам важно ощущениекомфорта при работе с наставником?										
8.Насколько Вам важно обсудить изафиксировать ожидания наставника?										
9. Ожидаемые после завершения проектаперемены в Вашей жизни										
10. Ожидаемая полезность мероприятий										

11. Что Вы ожидаете от программы?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

Для мониторинга работы наставляемого

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

1.Оцените уровень комфорта при общении с наставником		
2. Насколько интересными оказались личные встречи с наставником?		
3. Насколько полезной оказалась помощь наставника?		
4.Насколько Вам было комфортно при работе с наставником?		
5. Приобрели ли Вы новые теоретические знания и практические навыки в работе с наставником?		
6. Оцените свою включенность в процесс		

Для мониторинга работы наставника

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

1. Оцените эффективность персонализированной программы наставничества		
2. Было ли Вам комфортно при участии в программе наставничества?		
3. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?		
4. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?		
5. Оцените включенность наставляемого в процесс		
6.Оцените уровень своей работы в роли наставника		

**КАРТА УСПЕШНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАСТАВЛЯЕМОГО
в _____ учебном году**

Содержание деятельности	Уровень участия			
	МБУДО ДДЮТ	Муниципальный	Региональный	Всероссийский международный
Проведение открытых мероприятий				
Участие в семинарах и педсоветах				
Прохождение курсов ПК				
Участие в конкурсах				
Организация мероприятий				
Участие в акциях, социальных проектах				