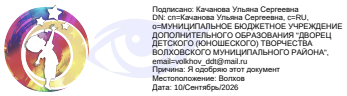
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества
Волховского муниципального района

УТВЕРЖДЕНА
приказом МБУДО ДДЮТ
от 31.08.2026 № 135-о



Персонализированная программа
наставничества
(педагог дополнительного образования, заведующий отделом –
педагог дополнительного образования)

Наставник: Дук Елена Александровна
Наставляемый: Золотарева Пелагея Игоревна

г. Волхов
2026

Пояснительная записка

Программа реализуется с использованием традиционной формы наставничества – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим педагогическим работником в течение продолжительного времени.

Модель «опытный педагог – молодой специалист» является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). На первый план выводитне столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника.

Наставник Дук Е.А. успешно совмещает деятельность педагога дополнительного образования с работой заведующего отделом. Руководит Образцовым детским коллективом Ленинградской области «Театр моды «Мирослава». Имеет высшую квалификационную категорию, большой стаж и опыт работы в реализации программ художественной направленности (декоративно-прикладное искусство), сетевых программ, владеет современными педагогическими технологиями (проектная деятельность, технологии наставничества «ученик-ученик» и т.д.), организует участие учащихся в конкурсах различного уровня, экскурсиях, выставочной деятельности.

Золотарева П.И. пришла в систему дополнительного образования, имея опыт работы в организации дошкольного образования. Начинающему педагогическому работнику ДДЮТ также необходимо ознакомиться со спецификой работы учреждения дополнительного образования.

Наставник способствует преодолению препятствий, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

В случае успеха начинающий педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к педагогической работе в МБУДО ДДЮТ.

Задачи:

выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;

создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с учащимися и их родителями;

мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

оказание помощи в ведении документации педагога.

Методы и формы организации работы

Собеседования, беседы, тренинги, встречи с опытными наставниками, посещение и взаимопосещение учебных занятий, тестирование, участие в очных и дистанционных мероприятиях.

Планируется проведение совместных занятий, консультации – не реже одного раза в месяц, режим работы – очный, смешанный.

Содержание деятельности:

Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

Посещение учебных занятий молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.

Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, проектной и исследовательской

деятельности учащихся (проекты, конкурсы, выставки и др.).

Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

успешная адаптация молодого педагога дополнительного образования в Учреждении;

повышение профессиональной компетентности молодого специалиста в вопросах организации образовательного процесса;

обеспечение непрерывного повышения качества обучения;

совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся;

использование в работе современных педагогических технологий.

Индикаторы Программы:

Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и учащихся, на основе творческого поиска через самообразование.

Преодоление профдефицитов педагога дополнительного образования

Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Включение в конкурсное движение.

Умение проектировать воспитательную систему.

Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.

Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

Календарный план работы

Содержание	Сроки	Форма работы наставника и молодого специалиста	Сопровождение
Определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста (Приложение 1и 2). Составление и согласование индивидуальных планов работы наставника и молодого специалиста (Приложение. Знакомство с сайтом Учреждения и основными локальными актами, регламентирующими деятельность педагога дополнительного образования. Помощь в «наборе» учащихся на обучение по программам, сопровождение в ОО	сентябрь	Консультации, собеседование	Заместитель директора по УВР / куратор наставничества
Инструктаж по работе с «Навигатором дополнительного образования» и ИС «СОЛО». Помощь в проектировании ДОП и составлении календарно-учебного графика. Особенности сетевой ДОП. Составление графика посещений учебных занятий (молодого специалиста).	сентябрь - октябрь	Консультации, собеседование. Практикум	Заведующий отделом / куратор наставничества / методист
Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Посещение учебных занятий (молодым специалистом). Посещение учебных занятий (молодого специалиста). Анализ.	ноябрь	Консультации, собеседование. Взаимопосещение занятий и мероприятий	Заведующий отделом / методист / куратор наставничества
Формы и методы организации воспитательных мероприятий для учащихся в объединении. Привлечение молодого	декабрь	Консультации. Практикум	Заведующий отделом / педагог-организатор

специалиста к проведению мастер-классов для учащихся и родителей на внутриучрежденческих мероприятиях.			
Посещение учебных занятий опытных ПДО с цельюнаблюдения и последующим анализом.	в течение учебного года	Взаимопосещение занятий Наблюдение, анализ	Заместитель директора по УВР / заведующий отделом / методист
Подготовка к участию в конкурсах, оформление заявки и необходимых документов.	в течение учебного года	Консультации. Практикум	Заведующий отделом / куратор наставничества / педагог-организатор
Подведение итогов работы за год (Приложение 3 и 4) Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.	апрель	Собеседование, анализ	Заместитель директора по УВР / заведующий отделом / методист
Отчет наставника о работе за год (Приложение 5)	май	Собеседование, анализ	Заведующий отделом / куратор наставничества

Приложение 1

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА
(НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)

Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.

Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично.

в проведении учебных занятий: да; нет; частично.

в проведении мероприятий:

подготовке к конкурсным мероприятиям да; нет; частично.

в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично.

в общении с учащимися, их родителями: да; нет; частично;

другое (допишите) _____

Что представляет ли для вас трудность:

формулировка целей: да; нет; частично.

выбор соответствующих методов и методических

приемов для реализации целей да; нет; частично;

мотивация деятельности учащихся да; нет; частично;

формулировка вопросов проблемного характера да; нет; частично;

создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении да; нет; частично;

подготовка для учащихся заданий различной степени трудности да; нет; частично;

активизация учащихся в обучении да; нет; частично;

организация сотрудничества учащихся да; нет; частично;

организация само- и взаимоконтроля учащихся да; нет; частично;

организация своевременного контроля и коррекции образовательных

достижений учащихся да; нет; частично;

развитие творческих способностей учащихся да; нет; частично;

другое (допишите)

другое (допишите)

Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

–самообразованию;

–практико-ориентированному семинару;

–курсам повышения квалификации;

–мастер-классам; – творческим лабораториям;

–индивидуальной помощи со стороны наставника;

–другое (допишите)

Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

– типы учебных занятий, методика их подготовки и проведения;

– методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;

– приемы активизации учебно- познавательной деятельности учащихся;

– учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;

– психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;

– урегулирование конфликтных ситуаций.

Приложение 2

АНКЕТА

Диагностика профессиональных дефицитов педагогического работника МБУДО ДДЮТ

Ф.И.О. педагога

Раздел 1. Дефициты в области общепедагогической профессиональной компетенции

Критерии	Испытываю затруднения	Необходимо совершенствование
Представление о целях, задачах, стратегии современного образования		да
Разработка дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ (разноуровневых, модульных, сетевых, адаптированных, с применением технологий наставничества)	да	
Организация проектной и исследовательской работы учащихся		да
Профилактика и ликвидация пробелов в знаниях учащихся на основе выстраивания индивидуального образовательного маршрута		да
Применение в образовательной деятельности: проблемного обучения и других современных образовательных технологий		нет
Организация наставничества учащихся, профориентации		да
Оценка эффективности и результатов учащихся		да
Организация конкурсной деятельности учащихся		да
Выявление причин низких образовательных результатов учащихся		да
Организация работы с одаренными обучающимися		да
Организация работы со слабо мотивированными обучающимися		да
Использование разных источников информации (ТВ, радио, пресса, Интернет и др.)		нет
Освоение и применение современных достижений науки, техники, практики в профессиональной деятельности		да

Раздел 2. Дефициты в области оценочно-рефлексивной компетентности

Критерии	Испытываю затруднения	Необходимо совершенствование
Оценка результатов своей профессиональной деятельности		да
Коррекция своей профессиональной деятельности		да
Прогнозирование своей профессиональной деятельности		да

Раздел 3. Дефициты в области педагогической деятельности при подготовке и проведении учебных занятий

Критерии	Испытываю затруднения	Необходимо совершенствование
Четкое определение место каждого учебного занятия дополнительной общеразвивающей программе		да
Определение типа и вида учебного занятия		да
Структурирование и организация деятельности на занятии		да
Рациональное распределение времени учебного занятия	да	
Выбор оптимальных методов, форм, приемов и средств обучения, в соответствии с поставленной целью учебного занятия		да
Подбор разноуровневых учебных и диагностических заданий для учащихся		да
Постановка целей и задач учебного занятия: образовательных;		да

развивающих; воспитательных (+коррекционных)		
Включение учащихся в планирование деятельности по достижению цели и задач учебного занятия		да
Вовлечение в учебную деятельность учащихся с различной учебной мотивацией и учебными достижениями		да
Использование проблемных методов изложения материала		да
Проверка знаний учащихся путем организации само и взаимооценивания	да	
Проведение на учебном занятии рефлексии: учебной деятельности учащихся; эмоционального состояния учащихся		да
Создание благоприятного психологического климата на учебном занятии		да
Проведение самоанализа учебного занятия		

Раздел 3. Дефициты в области психолого-педагогической компетентности

Критерии	Испытываю затруднения	Необходимо совершенствование
Учет психолого-педагогических возрастных особенностей учащихся		да
Владение приемами планирования и организации учебной и воспитательной деятельности разного уровня		да
Владение приемами планирования и организации личного труда		да

Раздел 4. Дефициты в области коммуникативной компетентности

Критерии	Испытываю затруднения	Необходимо совершенствование
Разрешение конфликтных ситуаций	да	
Взаимодействие с родителями учащихся		да
Организация совместной деятельности родителей и учащихся		да
Сетевое заимодействие по вопросам обучения, воспитания и развития учащихся, в т.ч. наставничество		да
Взаимодействие с администрацией Учреждения		да
Участие в профессиональных конкурсах	да	

Приложение 3

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!
Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества
(ФИО наставника) _____ в отношении_____(Ваши ФИО)

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретическиезнания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
   - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставникана возникающие вопросы по электронной почте
   - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставникана возникающие вопросы по телефону
   - Личные консультации в заранее определенное время
   - Личные консультации по мере возникновения необходимости
   - Поэтапный совместный разбор практических заданий
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?
9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?
11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?
12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

Дата Подпись_____

Приложение 4

Таблица для мониторинга удовлетворенности наставляемых В МБУДО ДДЮТ

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		

Таблица для мониторинга работы наставников в МБУДО ДДЮТ

Инструкция: Оцените в баллах от1 до 10,
где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Оцените эффективность персонализированной программы наставничества		
2. Было ли Вам комфортно при участии впрограмме 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		

Приложение 5

КАРТА
УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ 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				
Участие и победы учащихся в конкурсах				