

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-организатор – педагог-организатор)

Наставник: Житковская Ирина Анатольевна
Наставляемый: Лозовая Дарья Николаевна

г. Волхов
2026

Пояснительная записка

Программа реализуется с использованием традиционной формы наставничества – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим педагогическим работником. Это способ реализации наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, вовлечения в различные формы поддержки и сопровождения.

Здесь используется и модель «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.

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

Наставник Житковская И.А. – педагог-организатор высшей квалификационной категории, имеет большой стаж и опыт работы в реализации программ досуговой деятельности, владеет современными педагогическими технологиями (проектная деятельность, технологии наставничества, дистанционно-информационные и т.д.). Является организатором и куратором внутриучрежденческих, муниципальных досуговых и конкурсных мероприятий. Успешно организует сетевое сотрудничество с образовательными организациями, учреждениями культуры и другими партнерами.

Лозовая Д.Н. пришла в систему дополнительного образования, имея опыт работы в сфере музейной педагогики. Однако, начинающему педагогу-организатору ДДЮТ необходимо учитывать специфику работы учреждения дополнительного образования, а также актуализировать работу краеведческого музея МБУДО ДДЮТ «Исследователи Волховского края».

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 Программы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации начинающего педагога-организатора к работе в МБУДО ДДЮТ и обеспечение дальнейшей самостоятельной работы без наставника.

Задачи Программы:

Формировать и воспитывать потребность в непрерывном самообразовании.

Вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Обучить наставляемого профессиональному самоанализу.

Раскрыть личностный потенциал педагога и позитивные профессиональные перспективы.

Устранить профессиональные затруднения.

Развить стремление к педагогическому творчеству и инновационной деятельности.

Методы и формы организации работы

Собеседования, консультации, встречи с опытными наставниками, посещение мероприятий педагогов-организаторов, тестирование, участие в очных и дистанционных мероприятиях.

Планируется проведение консультации – не реже одного раза в месяц, а также по потребности.

Режим работы – очный смешанный.

Содержание деятельности:

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

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

Ознакомление начинающего педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной деятельности.

Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

успешная адаптации начинающего педагога в Учреждении;

повышение профессиональной компетентности начинающего педагога-организатора в вопросах организации музейной работы и мероприятий;

совершенствование методов работы начинающего педагога по развитию самостоятельной деятельности учащихся;

использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;

умение проектировать воспитательную систему, работать с коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу учащимися.

Индикаторы Программы:

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

Преодоление профдефицитов педагога-организатора.

Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу, включение в конкурсное движение.

Умение проектировать воспитательную систему, воспитательных и конкурсных мероприятий.

Умение индивидуально работать с детьми.

Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

Календарный план работы

Содержание	Сроки	Форма работы наставника и начинающего педагога-организатора	Сопровождение
Определение круга профессиональных интересов, проблем в работе начинающего педагога-организатора (Приложение 1 и 2). Составление и согласование индивидуальных планов работы наставника и начинающего педагога-организатора.	сентябрь	Консультации, собеседование	Заместитель директора по УВР / куратор наставничества
Совершенствование работы с «Навигатором дополнительного образования» и ИС «СОЛО». Помощь в проектировании программы досуговой деятельности. Составление графика посещений мероприятий коллег.	сентябрь - октябрь	Консультации, собеседование. Практикум	Заведующий отделом / методист
Привлечение начинающего педагога к участию в муниципальных и региональных (методических) профессиональных конкурсах Обучение созданию исследовательских работ и социальных проектов.	в течение учебного года	Консультации, собеседование	Заведующий отделом / методист
Формы и методы организации воспитательных мероприятий для учащихся различного возраста.	декабрь - январь	Консультации, практикум	Заведующий отделом / педагог-организатор
Привлечение к проведению конкурсов краеведческой направленности. Помощь в подготовке учащихся к конкурсам «Юные экскурсоводы», «Отечество» и т.д.	в течение учебного года	Консультации, практикум	Методист
Подведение итогов работы за год (Приложение 2 и 3). 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

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		
Применение в образовательной деятельности: проблемного обучения и других современных образовательных технологий		да
Организация наставничества учащихся, профориентации		
Оценка эффективности и результатов учащихся		да
Организация конкурсной деятельности учащихся		да
Выявление причин низких образовательных результатов учащихся		да
Организация работы с одаренными обучающимися		
Организация работы со слабо мотивированными обучающимися		
Использование разных источников информации (ТВ, радио, пресса, Интернет и др.)		
Освоение и применение современных достижений науки, техники, практики в профессиональной деятельности		

Раздел 2. Дефициты в области оценочно-рефлексивной компетентности

Критерии	Испытываю затруднения	Необходимо совершенствование
Оценка результатов своей профессиональной деятельности		
Коррекция своей профессиональной деятельности		
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, массового мероприятия	да	
Структурирование и организация деятельности на занятии	да	
Рациональное распределение времени учебного занятия		
Выбор оптимальных методов, форм, приемов и средств обучения, в соответствии с поставленной целью учебного занятия		
Подбор разноуровневых учебных и диагностических заданий для учащихся		да
Постановка целей и задач учебного занятия: образовательных; развивающих; воспитательных (+коррекционных)	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		
Сетевое взаимодействие по вопросам обучения, воспитания и развития учащихся, в т.ч. наставничество	да	
Взаимодействие с администрацией Учреждения		да
Участие в профессиональных конкурсах	да	

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 теоретические знания 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 наставника на возникающие вопросы по электронной почте

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на 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 _____ / _____

**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 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 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО
в _____ учебном году

Содержание деятельности	Уровень участия			
	МБУДО ДДЮТ	Муниципальный	Региональный	Всероссийский международный
Прохождение курсов ПК				
Участие в семинарах и педсоветах				
Участие в конкурсах				
Организация мероприятий, в том числе открытых				
Участие в исследовательской деятельности				