

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «РАДУГА»  
СТ. БРЮХОВЕЦКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
БРЮХОВЕЦКИЙ РАЙОН  
(МБУДО ЦДО «Радуга»)**

**П Р И К А З**

от 08.09.2023

№ 164

ст-ца Брюховецкая

**Об утверждении персонализированной программы  
наставничества педагогических работников**

На основании приказа муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования «Радуга» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район от 22 сентября 2022 года № 167 «О внедрении модели наставничества педагогических работников» п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить персонализированную программу наставничества педагогических работников (далее – Программа) (приложение).
2. Ответственным за реализацию Программы назначить методиста А.А. Савченко.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Ю.В. Загурскую.
4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Директор

Л.В. Петренко

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к приказу муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования Центра дополнительного  
образования «Радуга» ст. Брюховецкой  
муниципального образования  
Брюховецкий район  
от 08.09.2023 № 164

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ  
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Срок реализации программы:** 1 учебный год

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

**Вид наставничества:** традиционная форма наставничества

Авторы-составители:  
Ступникова Елена Вячеславовна,  
педагог дополнительного образования,  
Загурская Юлия Викторовна,  
заместитель директора  
Савченко Анастасия Александровна,  
методист

ст. Брюховецкая, 2023 год

**Содержание программы**

<b>1. Паспорт</b>	<b>3</b>
<b>2. Пояснительная записка</b>	<b>6</b>
<b>3. Содержание Программы</b>	<b>9</b>
<b>4. Ожидаемые результаты</b>	<b>10</b>
<b>5. Виды контроля</b>	<b>11</b>
<b>6. Критерии оценки эффективности выполнения Программы</b>	<b>12</b>
<b>7. Приложение 1</b>	<b>13</b>

## ПАСПОРТ

### персонализированной программы наставничества

Муниципальное образование	Брюховецкий район
Наименование организации, Ф.И.О. руководителя, контактные данные	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр дополнительного образования «Радуга» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (МБУДО ЦДО «Радуга») Директор: Петренко Лариса Викторовна, тел. 88615633833
Краткое описание программы	Одной из важных проблем современного образования России является создание условий для развития у педагога творческого потенциала, который бы позволил ему работать в инновационном режиме, осваивать новые технологии обучения и воспитания. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности.
Форма наставничества	Педагог-педагог
Срок реализации	с 11 сентября 2023 года по 31 мая 2024 года
Цель программы	Разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрыть потенциал наставляемого и определить уровень его профессиональной подготовки;</li> <li>- способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) педагогических работников на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта;</li> <li>- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;</li> <li>- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей и затруднений;</li> <li>- повышать продуктивность работы наставляемого и результативность образовательной деятельности;</li> <li>- сформировать умения анализировать причины успехов и</li> </ul>

	<p>неудач;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;</li> <li>- организовать методическую работу с наставляемыми;</li> <li>- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых;</li> <li>- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию педагогический работников.</li> <li>- активизировать практические, индивидуальные, самостоятельные навыки преподавания;</li> <li>- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;</li> <li>- обеспечить непрерывное совершенствование качества преподавания.</li> </ul>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>По итогам реализации Программы педагоги <b>приобретут:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;</li> <li>- умения применять психолого-педагогические знания в образовательном процессе;</li> <li>- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;</li> <li>- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;</li> <li>- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка при моделировании учебного процесса;</li> <li>- умение использовать современные инновационные технологии;</li> <li>- управлять образовательным процессом;</li> <li>- обобщать опыт работы.</li> </ul> <p>По итогам реализации Программы педагоги <b>научатся:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;</li> <li>- владеть методикой проведения как традиционных так и нетрадиционных занятий;</li> <li>- работать с детьми на основе изучения их личности;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- проектировать воспитательную систему;</li><li>- индивидуально работать с детьми;</li><li>- владеть системой контроля и оценки знаний учащихся.</li></ul>
--	--

## I. Пояснительная записка

1.1. Одной из важных проблем современного образования России является создание условий для развития у педагога творческого потенциала, который бы позволил ему работать в инновационном режиме, осваивать новые технологии обучения и воспитания. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности. **Актуальность** разработки Персонализированной программы (далее – Программа) заключается в поддержке молодых педагогов, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение, что является одной из ключевых задач образовательной политики и приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения.

МБУДО ЦДО «Радуга» (далее – Центр) нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Вновь пришедшие молодые педагоги сталкиваются с проблемами адаптации в коллективе, методики проведения занятий, незнания своих прямых должностных обязанностей.

В Центре всегда остаётся актуальным направлением деятельности всесторонняя поддержка, формирование и развитие кадрового потенциала. Данное направление включает работу по совершенствованию мастерства педагогов и формированию у них мотивации на профессиональное развитие: обучение, консультирование, аттестация, профессиональные курсы, приобщение молодых педагогов к традициям центра и поиску инновационных идей.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством и в освоении функциональных обязанностей. Именно данная Программа направлена на создание ситуации успешности, способствует развитию личности педагога и роста его профессионального развития.

### 1.2. Цели и задачи программы

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

- раскрыть потенциал наставляемого и определить уровень его профессиональной подготовки;
- способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) педагогических работников на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта;

- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей и затруднений;
- повышать продуктивность работы наставляемого и результативность образовательной деятельности;
- сформировать умения анализировать причины успехов и неудач;
- создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;
- организовать методическую работу с наставляемыми;
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию педагогических работников.
- активизировать практические, индивидуальные, самостоятельные навыки преподавания;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- обеспечить непрерывное совершенствование качества преподавания.

Цели, задачи и условия проектирования и реализации Программы наставничества представлены в следующих документах:

#### **Федеральный уровень**

1. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников в РФ, включая национальную систему учительского роста».
2. Распоряжение Правительства РФ от 20.08.2021 № 2283-р.
3. Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

#### **Региональный уровень**

1. Распоряжение Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.08.2020 г. №176-р «О внедрении 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»
2. Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 09.11.2020 г. № 2986 «О внедрении методологии (целевой мо-



дели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»

3. Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 21.07.2021 № 2346 «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в 2021 году»

4. Приказ МОНиМП Краснодарского края от 14.03.2022 №545 «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на период 2022-2024 гг.

5. Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 02.09.2022 №2082 «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края».

**1.3. Срок реализации Программы:** 1 учебный год (с 11 сентября 2023 года по 31 мая 2024 года).

**1.4. Форма наставничества.** Исходя из образовательной потребности Центра основной формой наставничества данной Программы является «Педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет) и вновь прибывших педагогических работников (при смене места работы) с опытными педагогами, располагающими ресурсами и профессиональными навыками.

**1.5. Вид наставничества:** традиционная форма наставничества

**1.6. Формы и методы работы с наставляемыми:** беседы, собеседования, тренинговые занятия, встреча с опытными педагогами, открытые занятия и мероприятия, методические консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов.

## II. Содержание Программы

2.1. **Содержание Программы** состоит из 4 этапов, который проходит наставляемый.

2.2. Этап 1. «Адаптация наставляемого».

**Цель этапа** - ознакомление наставляемого с предстоящей работой для быстрого и эффективного вхождения работника в образовательный процесс.

2.3. Этап 2. «Профессиональное развитие наставляемого»

**Цель этапа** – анализ профессиональных умений и навыков наставляемого, накопленного опыта. Поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование стиля в работе.

2.4. Этап 3 «Развитие потенциала наставляемого».

**Цель этапа** – обеспечение развития профессиональных и деловых качеств наставляемого.

2.5. Этап 4 «Совершенствование профессиональных навыков наставляемого»

**Цель этапа** - совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

2.6. Реализация Программы осуществляется в соответствии с **планом работы наставника с наставляемым**, который носит гибкий характер. Его содержательное наполнение определяется (уточняется и согласуется) после первых встреч наставника и наставляемого (Приложение 1).

### III. Ожидаемые результаты

#### 3.1. Ожидаемые результаты:

По итогам реализации Программы педагоги **приобретут:**

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умения применять психолого-педагогические знания в образовательном процессе;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка при моделировании учебного процесса;
- умение использовать современные инновационные технологии;
- управлять образовательным процессом;
- обобщать опыт работы.

По итогам реализации Программы педагоги **научатся:**

- планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- владеть методикой проведения как традиционных так и нетрадиционных занятий;
- работать с детьми на основе изучения их личности;
- проектировать воспитательную систему;
- индивидуально работать с детьми;
- владеть системой контроля и оценки знаний учащихся.

3.2. Результатом правильной организации работы по Программе будет высокий уровень включенности молодых и вновь прибывших педагогических работников 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. Педагоги - наставляемые получают профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации профессии.

#### **IV. Виды контроля.**

4.2. В первый месяц реализации Программы проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех занятий и мероприятий. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы наставляемого.

4.3. Затем в течение года проводится **текущий контроль** (его цель - выявить и предупредить ошибки и недочеты в работе молодого педагога) и **фронтальный опрос** (его цель – всестороннее изучение деятельности наставляемого за определенный период времени работы).

4.4. По результатам реализации Программы осуществляется **итоговый контроль**. Его цель – сравнение фактических результатов с планируемыми.

4.5. Все виды контроля осуществляются в соответствии с индивидуальным планом работы, составленным наставником и наставляемым.

## **V. Критерии оценки эффективности выполнения Программы**

5.1. В процессе реализации Программы предусмотрено **наблюдение** за профессиональной деятельностью наставляемого, которое позволяет проследить за уровнем его профессионального роста.

5.2. На педагога создается **банк профессиональных достижений**, позволяющий осуществлять мониторинг его деятельности. Данный материал даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития и создания наиболее благоприятных условий для его творческой деятельности.

5.3. Система мониторинга профессионального роста педагогов включает **анкеты и опросники**.

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**  
**наставнической деятельности**

Наименование мероприятия, формы и вида деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
<b>Этап 1. «Адаптация наставляемого»</b>		
<p><b>Проведение инструктажа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- техника безопасности;</li> <li>- нормативно-правовая база организации;</li> <li>- внутренний распорядок организации;</li> </ul> <p><b>Собеседование и анкетирование</b> с целью определения приоритетных направлений профессионального развития наставляемого</p>	сентябрь-октябрь	Директор учреждения, наставник, методисты
<b>Этап 2. «Профессиональное развитие наставляемого»</b>		
Обработка результатов анкетирования	сентябрь-октябрь	рабочая группа
Составление плана совместной работы и плана самостоятельной работы молодого специалиста по преодолению профессиональных трудностей	сентябрь-октябрь	наставник и наставляемый
<p><b>Проведение практических занятий/консультаций:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование и организация работы;</li> <li>- ознакомление с банком дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ (далее – программа) организации;</li> <li>- методические рекомендации по проектированию и экспертированию программ</li> <li>- изучение положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации;</li> <li>- ознакомление с указанием к ведению журнала учета работы педагога дополнительного образования;</li> <li>- обучение составлению отчетности по итогам текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;</li> <li>- составление календарно-тематического планирования;</li> <li>- изучение содержания методического пособия «Учебное занятие в системе дополнительного образования»</li> </ul>	в течение года	наставник, методисты

<p>- ознакомление с нетрадиционными формами проведения занятий посредством посещения занятий педагогов дополнительного образования организации;</p> <p><b>Методическая помощь/продукт:</b></p> <p>- методическое пособие «Учебное занятие в системе дополнительного образования»</p> <p>- памятка «Нетрадиционные формы проведения занятий как средство развития творческих и личностных возможностей детей» «Нестандартные формы работы на занятии» «Самоанализ занятия»;</p> <p>- презентация «Традиционные и нетрадиционные формы занятий»;</p> <p>- пособие «Структура самоанализ занятия и мероприятия»;</p> <p>- памятка «Стили педагогического общения. Педагогический такт как основа деятельности педагога».</p>		
<b>Этап 3 «Развитие потенциала наставляемого»</b>		
Посещение наставляемым занятий и воспитательных мероприятий педагогов дополнительного образования в соответствии с направлением деятельности	в течение года	методисты, наставник
Самообразование «Психологические и возрастные особенности обучающихся»		наставляемый и наставник
Беседа «Формы взаимодействия педагога и обучающихся на занятии»		методисты, наставники
Беседа: «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»		наставники
Прохождение дополнительной профессиональной программы повышения квалификации		методисты
Консультация «Организация проектной деятельности. Основные направления работы»		методисты
Выступление наставляемого на методическом объединении		наставник
Посещение занятий наставляемого с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ занятий.		методисты, наставник
Посещение наставляемым цикла методических мероприятий «Творческая мастерская» для педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы художественной направленности	методисты, наставник	
<b>Этап 4 «Совершенствование профессиональных навыков наставляемого»</b>		
Семинар-практикум «Конверт вопросов»	ноябрь	методисты
Круглый стол «Приемы повышения учебной мотивации»	февраль	методисты
Педагогическая мастерская «Эффективные формы повышения профессионализма педагога как фактор обеспечения творческих результатов детского коллектива»	март	методист, педагогические организаторы
Участие в методической выставке «В лабиринте педагогических идей»	апрель	методисты, наставник