

# **Персонализированная программа наставничества**

Наставник: Баранов Михаил Викторович,  
методист Центра детского туризма  
Наставляемый (начинающий педагог):  
Моторин Кирилл Валерьевич.

г. Новая Ладога  
2022 г.

## 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 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.

В данной случае это помощь в организации учебно-тренировочного процесса в учреждении, организации соревнований, разработки итоговой аттестации учащихся. Наставник способствует преодолению препятствий, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

Баранов М.В., методист высшей квалификационной категории, имеет опыт работы как педагога, а также проведения спортивных мероприятий муниципального уровня.

**Цель Программы** – обеспечить вовлечение начинающего педагога во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога, а также адаптация и закрепление в профессии, повышение профессиональной самооценки и дальнейшая самостоятельная работа без наставника.

**Задачи Программы:** - Формировать и воспитывать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании. Способствовать формированию индивидуального стиля деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. Обучить наставляемого профессиональному самоанализу, раскрыть личностный потенциал педагога, устранить профессиональные затруднения, развить стремление к педагогическому творчеству и инновационной деятельности.

### **Методы и формы организации работы**

Собеседования, консультации, встречи с опытными наставниками, посещение учебных занятий, 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 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 дополнительного образования в вопросах организации образовательного процесса; обеспечение непрерывного повышения качества обучения; совершенствование методов работы начинающего педагога по развитию самостоятельной деятельности учащихся; 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 обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу. Умение проектировать воспитательную систему, спортивных мероприятий. Овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся, повышение методической культуры педагога.

## Дорожная карта.

№	Содержание	Сроки	Форма работы наставника и начинающего педагога дополнительного образования	Сопровождение
1	Определение круга профессиональных интересов, проблем в работе начинающего педагога дополнительного образования (Приложение 1). Составление и согласование индивидуальных планов работы наставника и начинающего педагога дополнительного образования. Помощь в «наборе» учащихся на обучение по программам,	сентябрь	Консультации, собеседование	Заместитель директора по УВР / куратор наставничества
2	Совершенствование работы с «Навигатором дополнительного образования» и ИС «СОЛО». Помощь в проектировании ДОП и составлении календарно-учебного графика. Составление графика посещений учебных занятий	октябрь	Консультации, собеседование. Практикум.	методист
3	Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Привлечение начинающего педагога дополнительного образования к проведению УТС, муниципальных соревнований: организация деятельности, судейство соревнований	ноябрь - декабрь	Консультации, собеседование	Заместитель директора по УВР, методист
4	Посещение учебных занятий опытных ПДО с целью наблюдения и последующим анализом	в течение учебного года	Наблюдение, анализ.	Заместитель директора по УВР
5	Подведение итогов работы за год. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год	Апрель - май	Собеседование, анализ.	Заместитель директора по УВР
6	Отчет наставника о работе за год	май	Анализ.	методист

## АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; **частично**.  
 Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности? **Оформление документации, планирование,...**

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

в календарно-тематическом планировании:	да; нет; частично.
в проведении учебных занятий:	да; нет; <b>частично</b> .
в проведении мероприятий:	
подготовке к спортивным мероприятиям	да; <b>нет</b> ; частично.
в общении с коллегами, администрацией:	да; <b>нет</b> ; частично.
в общении с учащимися, их родителями:	да; <b>нет</b> ; частично;
другое (допишите) _____	

Что представляет ли для вас трудность:

формулировка целей:	да; нет; <b>частично</b> .
выбор методов и методических приемов для реализации целей	да; <b>нет</b> ; частично;
мотивация деятельности учащихся	да; <b>нет</b> ; частично;
формулировка вопросов проблемного характера	да; нет; <b>частично</b> ;
создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении	да; нет; <b>частично</b> ;
подготовка для учащихся заданий различной степени трудности	да; <b>нет</b> ; частично;
активизация учащихся в обучении	<b>да</b> ; нет; частично;
организация сотрудничества учащихся	<b>да</b> ; нет; частично;
организация само- и взаимоконтроля учащихся	да; нет; <b>частично</b> ;
организация контроля и коррекции достижений учащихся	да; <b>нет</b> ; частично;
развитие творческих способностей учащихся	<b>да</b> ; нет; частично;
другое (допишите) _____	

## ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

### Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

Баранов Михаил Викторович (ФИО наставника)

в отношении Моторина Кирилла Валерьевича (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? 8

2. Как бы вы оценили требовательность наставника? 7

3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации? 8

4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности? 6

5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания о принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации? 6

6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью? 7

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 3

• В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону 7

• Личные консультации в заранее определенное время 5

• Личные консультации по мере возникновения необходимости 3

• Поэтапный совместный разбор практических заданий 4

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему? *Личные консультации, т.к. наиболее доступны*

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества? *Оформление документации, планирование,...*

10. Кто из Ваших коллег, кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?

**Заместитель директора по УВР ....**

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?

*В календарно-тематическом планировании*

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

*Доступно, просто, доброжелательно, интересно, ....*

Дата

Подпись /