

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования Сургутского района
«Центр детского творчества»



Директор МАУДО «ЦДТ»
Л.Н. Бричикова
«09» сентября 2025г.



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

учителя–наставника Сербиной Елены Анатольевны
над молодым специалистом Зарубиной Еленой Владимировной

2025-2026 учебный год
г.п. Белый Яр

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

ЦЕЛЬ: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в системе дополнительного образования.

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 со школьниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение занятий молодого педагога и определение способов повышения неэффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся (олимпиады, конкурсы, профессиональные пробы и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную работу, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

Содержание	Сроки	Форма работы	Привлекаются к решению вопроса	Анализ результатов выполнения
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	октябрь	Экспертно-методический совет	Заместитель директора	
1. «Мой портрет» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) (Приложение 1) 2. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность педагога дополнительного образования: УСТАВ МАУДО «ЦДТ»; Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАУДО «ЦДТ»; Положение о внутренней системе оценки качества образования МАУДО «ЦДТ»; Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся; Календарный учебный график на учебный год; 3. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. 4. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.	октябрь	Консультации, собеседование, моделирование Работа наставника и молодого специалиста	Заместитель директора, руководитель МО	

Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Выбор приоритетной методической темы для самообразования	ноябрь	Работа наставника и молодого специалиста. Групповая	Заместитель директора, руководитель МО, коллеги	
Анализ занятия. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	ноябрь	Практикум Работа наставника и молодого специалиста	Коллеги	
Методы и приемы развития познавательной мотивации обучающихся. Методика проведения мероприятий.	декабрь	Круглый стол Работа наставника и молодого специалиста	Заместитель директора	
Работа по организации развития и совершенствования кабинета (лабораторий).	январь	Консультация Работа наставника и молодого специалиста.	Коллеги	
Посещение занятий опытных педагогов с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в соревнованиях оформление заявки и необходимых документов.	в течение учебного года	Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого специалиста	Руководитель МО, коллеги	
Проектная работа на занятиях. Посещение занятий опытных педагогов с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением педагога. Знакомство с новыми педагогическими технологиями	в течение учебного года	Работа в составе творческой группы, заседания МО	Заместитель директора, руководитель МО, коллеги	
1. Организация самостоятельной работы на занятиях. 2. «Портфолио» педагога дополнительного образования	февраль	Практическое занятие		

Формы и методы организации мероприятий, досуга обучающихся	март	Групповая Работа наставника и молодого специалиста	Коллеги	
Выступление молодого специалиста на заседании МО о состоянии работы по теме самообразования.	апрель	Консультация Работа наставника и молодого специалиста	Руководитель МО	
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости обучающихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.	май	Собеседование	Заместитель директора	
Отчет наставника о работе за год				

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.
2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

- в календарно-тематическом планировании:	да;	нет; частично
- в проведении занятий:	да;	нет; частично
- в проведении мероприятий:	да;	нет; частично
- в общении с коллегами, администрацией:	да;	нет; частично
- в общении с обучающимися, их родителями:	да;	нет; частично
- другое (допишите) _____		
4. Что представляет ли для вас трудность:

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

6. 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 уроков, 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;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
- другое (допишите) _____

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 _____