

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПРАВООБЕРЕЖНЫЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»  
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

---

ПРИНЯТА:

Педагогическим советом

от «13» ноября 2023 г.

Протокол № 2

УТВЕРЖДЕНА:

Приказом № 90/1 от 13.11. 2023

Директор ГБУ ДО «ПДДТ»

Невского района Санкт-Петербурга

С.В. Гусев



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА

Срок реализации: 6 месяцев

Наставник:

Тимофеева Любовь Николаевна  
методист

Наставляемый:

Филиппова Диана Владимировна  
педагог дополнительного образования

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонифицированная программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Правобережный дом детского творчества» Невского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) разработана в соответствии с нормативно-правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», с Уставом Учреждения и определяет порядок организации наставничества в ГБУ ДО «ПДДТ» Невского района Санкт-Петербурга.

Адресат программы:

пара наставник–методист Тимофеева Л.Н., наставляемый – педагог дополнительного образования Филиппова Д.В.

Данная программа будет актуальна для решения проблем профессионального дефицита педагога дополнительного образования, в отношении которого осуществляется наставничество, связанного с написанием и корректировкой дополнительных общеразвивающих программ. Актуальность программы обусловлена потребностью наставляемого в повышении профессиональной компетентности в написании и корректировке дополнительных общеразвивающих программ.

В Программе используются следующие понятия:

**Наставник** – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

**Наставляемый** – участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

**Наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Основными принципами системы (целевой модели) наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

**Цель Программы** – реализация комплекса мер, способствующих непрерывному профессиональному росту наставляемого, в том числе по вопросам написания и корректировки дополнительных общеразвивающих программ, а также самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого.

**Задачи Программы:**

- содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении эффективных форматов непрерывного профессионального развития методическую поддержку наставляемому,
- способствовать развитию профессиональных компетенций наставляемого посредством использования современных педагогических технологий, в том числе для проведения занятий дизайну для детей младшего школьного возраста;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков наставляемого;
- предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в проведении занятий по профориентации для школьников и поиск возможных путей их преодоления;
- способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.

Реализация программы предполагает планирование деятельности, встречи наставника и наставляемого, в том числе в дистанционном формате с использованием современных информационно-коммуникативных технологий. Формы деятельности: встреча-планирование, комплекс последовательных встреч-консультаций, нацеленных на устранение профессиональных дефицитов в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных и личностных навыков наставляемого, итоговая встреча на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого. Опыт реализации Программы может быть представлен на сайте Учреждения в разделе наставничество.

Срок реализации программы – 6 месяцев.

## Промежуточные и планируемые результаты

### Промежуточные результаты:

- готовность использовать систематизированные теоретические и практическиезнания для постановки и решения поставленных задач
- способность к анализу и предложению решений;
- способность к рефлексии способов и результатов своих действий
- заинтересованность в собственном профессиональном развитии.

### Планируемые результаты:

- повышение профессиональной компетентности наставляемого;
- развитие умения ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи, в том числе связанные с проведением занятий с элементами дизайна для детей младшего школьного возраста;
- развитие профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям педагогической деятельности;
- выработка путей преодоления возможных ошибок и затруднений при проектировании и проведении занятий с элементами дизайна для детей младшего школьного возраста;
- развитие профессионально значимых качеств личности наставляемого.

## ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### Организация контроля и оценки

Контроль и оценку работы наставляемых, наставников и всей программы в целом осуществляет куратор.

Оценка будет происходить в качестве **промежуточного контроля и итогового контроля**.

**Промежуточный контроль** будет происходить **в декабре** по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 1),

**Итоговый контроль** будет происходить в рамках семинара «Школа педагогического мастерства» в апреле и по итогам составленного наставником отчета и результатов анкетирования (Приложение 2).

## ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Дата встречи	Планирование форм деятельности	Ожидаемый результат	Примечание
	Встреча - консультация	Апробация взаимодействия с наставляемым по выбранной теме или направлению работы	

	Встреча-планирование	Составление плана совместной деятельности	
	Комплекс последовательных встреч №1	Реализация совместного плана( <i>зафиксировать минимум 3 встречи</i> )	
	№2		
	№3		
	Итоговая встреча	Подведение итогов работы пары: достигнута ли поставленная цель?	

**ОТЧЕТ НАСТАВНИКА**

Мероприятие	Цель	Результат	Примечание

Наставник \_\_\_\_\_

Куратор \_\_\_\_\_

**Входящий контроль**

Анкетанаставника \_\_\_\_\_

(Фамилия Имя Отчество)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Оцените баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.**

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас? \_\_\_\_\_

14. Насколько важна польза обучения наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]**

**Анкетанаставляемого** \_\_\_\_\_

**Фамилия имя отчество**

1.СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества?[да/нет]

2.Еслида,тогде? \_\_\_\_\_

Оценитевбаллах от1до10,где1 –самыйнизшийбалл,а10 –самыйвысокий.

3.Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Оценитеожидаемыйуровенькомфортапри участиивпрограмменаставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемоекачествоорганизационныхмероприятий(знакомствосколлективом,рабочим местом, должностнымиобязанностямииквалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Ожидаемая полезность программы профессиональнойдолжностнойадаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.ОжидаемаяпользаорганизованныхдляВасмероприятийпоразвитиюконкретныхпрофессиональных навыков(посещениеиведениеоткрытыхуроков,семинары, вебинары,участиевконкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.ОжидаемоекачествопередачиВам необходимыхтеоретическихзнаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.ОжидаемоекачествопередачиВам необходимыхпрактическихнавыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Ожидаемое качество программы профессиональнойадаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вам важно ощущение поддержкиотнаставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.НасколькоВамважно,чтобыВыостались довольнысовместнойработой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. ЧтоВыожидаетеотпрограммыисвоей роли?

15.КакчастоВыожидаетепроведениемероприятийпоразвитиюконкретныхпрофессиональныхнавыков(посещение и ведение открытыхуроков,семинары,вебинары,участиевконкурсах)?	<b>Очень часто</b>	<b>Часто</b>	<b>Редко</b>	<b>1-2 раза</b>	<b>Никогда</b>
--	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

14.Что особенно ценно для Вас в программе?

16.РадылиВыучаствоватьвпрограмме?[да/нет]



## Итоговый контроль

### Анкета наставника \_\_\_\_\_

(Фамилия Имя Отчество)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессионально и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_

**Анкета наставляемого** \_\_\_\_\_

(Фамилия Имя Отчество)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать по программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----