

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА**



**ПРИНЯТО**

на заседании научно-методического совета  
МАУ ДО СДДТ

30 августа 2023 года

Протокол № 1

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МАУ ДО СДДТ



Л.С. Козлова

31 августа 2023 года

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ  
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**по направлению**

**«Участие в профессиональных конкурсах»**

Срок реализации программы: 1 год

Составитель: Савицкене И.В.,  
педагог дополнительного образования  
МАУ ДО СДДТ

г. Ставрополь, 2023

Наставничество – это способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего человека, молодому человеку или менее компетентному в определенных вопросах, предоставление помощи и совета молодым или вновь прибывшим педагогам и учащимся.

### **1. Актуальность программы.**

Программа создана в целях организации совместной деятельности наставляемого и наставника, направленной на подготовку к участию в профессиональных конкурсах. Она отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Программа направлена на создание благоприятных условий для раскрытия способностей и достижения поставленной цели, что определяет переход к непрерывному индивидуализированному образованию и предполагает вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования.

### **2. Цели, задачи и функции программы наставничества**

**Цель программы** – организация наставничества для реализации личностного, творческого, профессионального потенциала через подготовку и участие в конкурсе профессионального мастерства.

Задачи Программы:

- изучить положение о Всероссийском конкурсе педагогических работников «Воспитать человека»;
- совершенствовать воспитательных практик через актуализацию содержания, форм и методов мероприятий;
- изучить опыт участия коллег в профессиональных конкурсах;
- организовать консультации со специалистами по различным направлениям;
- разработать материалы для создания «Видео-визитки воспитательной практики»;

**Формы наставничества:** «Педагог-педагог».

### **3. Нормативная основа реализации программы наставничества**

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 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».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Региональный проект «Успех каждого ребенка» в рамках нацпроекта «Образование»,
- Устав МАУ ДО СДДТ;
- Программа развития МАУ ДО СДДТ на 2022-2026 годы;
- Программа воспитательной работы МАУ ДО СДДТ
- Положение о наставничестве в МАУ ДО СДДТ.

### **4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества**

1. Материально-технические условия и ресурсы включают:
  - аудитории для проведения индивидуальных и групповых встреч наставника и наставляемого;
  - доступ к сети интернет; оргтехнику, канцелярские товары и т.д.;
  - другие материально-технические ресурсы.
2. Кадровые условия включают привлечение специалистов из числа сотрудников Дворца с целью оказания консультативной помощи.
  - наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.
3. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе и подразумевают:
  - консультирование участников системы наставничества по проблемам взаимоотношений и другим профессиональным вопросам, в том числе при реализации программ наставничества;
  - организация эффективного взаимодействия наставника и наставляемого средствами психолого-педагогической и психологической поддержки.

### **5. Методы и инструменты наставнической деятельности:**

- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации («способствовать»);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование;

- организация обсуждения (беседа, консультация, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт педагога и активизирующих процессы его развития (обучение на рабочем месте - метод близнецов, делегирование полномочий, опытное обучение).
- нетворкинг (метод организации контактов (полезных связей) и взаимодействия с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами);
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе развивающей предметно-пространственной среды);
- создание чек-листов по разным вопросам;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, опрос и т. д.).

#### **6. Мониторинг эффективности реализации программы**

В качестве текущего контроля вопрос о реализации программы рассматривается на профильном методическом объединении, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на итоговом научно-методическом совете.

- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики запланированных результатов.

#### **7. Этапы реализации программы наставничества**

1. Подготовительный – выявление запросов и потребностей наставляемого, уровня его знаний и умений для участия в конкурсах;
2. Основной – реализация мероприятий, направленных на определение контента, форм и методов для создания необходимых материалов.
3. Мониторинг результативности программы наставничества;

#### **4. Ожидаемые результаты реализации программы**

В результате внедрения и реализации Программы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

1. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
2. Повышение качества воспитательной работы;
3. Развитие творческих способностей педагогов;
4. Расширение использования метапредметных компетенций педагогов;

5. Развитие профессиональных перспектив педагогов в условиях цифровизации образования;
6. Развитие методического сопровождения системы наставничества Дворца;
7. Эффективное использование цифровой информационно-коммуникативной среды в реализации программы Наставничества;
8. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
9. Улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
10. Участие в профессиональных конкурсах и фестивалях, повышение образовательных результатов.

#### **5. Показатели эффективности реализации программы:**

- выполнение конкурсного испытания «Паспорт воспитательной практики»;
- выполнение конкурсного испытания «Видео-визитка воспитательной практики»;
- рост эффективности работы в социальных сетях.

#### **6. Портрет наставника**

Инна Викторовна Савицкене, старший методист высшей квалификационной категории учебно-методического центра.

Лауреат краевого этапа всероссийского конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» в социально- педагогической номинации.

Победитель краевого конкурса дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в социально- педагогической номинации.

Инна Викторовна является консультантом по подготовке и сопровождению педагогов-участников профессиональных конкурсов.

#### **Портрет наставляемого**

Педагог, имеющий эффективный опыт воспитательной работы в учреждении дополнительного образования, желающий принять участие в профессиональных конкурсах.

#### **Список использованной литературы**

1. Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Областной Центр дополнительного образования детей» г. Челябинск, 2021
2. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях /под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва: Рыбаков Фонд, 2016.

3. Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя /С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017.
4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях, Методические рекомендации. Учебное электронное издание, г. Челябинск, ГБУ ДПО ЧИППКРО, 2021.

Электронные ресурсы:

[https://knmc.centerstart.ru/vmk\\_dop](https://knmc.centerstart.ru/vmk_dop)

<https://www.visokoeshkola.minobr63.ru/nastavnik.php>

[http://ddtvm.ru/?page\\_id=15021](http://ddtvm.ru/?page_id=15021)

<http://imc-nev.ru/imts/tselevaya-model-nastavnichestva.html>