



ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЛАНГЕПАС
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
ЛАНГЕПАССКОЕ ГОРОДСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР СПОРТИВНОЙ И ВОЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ
ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ»

ул. Комсомольская, 3 Д, г. Лангепас, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
(Тюменская область), 628672

Тел: (34669) 50881, E-mail: csvp@hmaolang.ru, сайт: центр86.рф

РАССМОТРЕНО

Педагогический совет

ЛГ МАОУ ДО «ЦСВПДМ»

Протокол № 1 от 30.08.2023

УТВЕРЖДЕНО

Директор ЛГ МАОУ ДО «ЦСВПДМ»

Р.В. Костюченко

Приказ № 296 - ОД от 15.09.2023



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 01D5C06B002EAFB04CC9299F203A1ED5

Владелец: ЛГ МАОУ ДО «ЦСВПДМ»

Действителен с 14.10.2022 по 14.01.2024

Персонализированная программа наставничества
«руководитель - педагог»
на 2023/2024 учебный год
(9 месяцев)

Наставник: Зарипова С.В.

Наставляемый: Долотказина А.С.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса. В образовательных учреждениях молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а администрация, обучающиеся и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

Тема: повышение профессионального мастерства молодого педагога Долотказиной А.С., развитие профессиональных инициатив и активности.

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога Долотказину А.С. во все сферы профессиональной деятельности, способствовать становлению профессиональной деятельности.

Задачи:

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в ЛГ МАОУ ДО «ЦСВПДМ», ознакомление с традициями и укладом учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в воспитательно-образовательный процесс;
- способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 9 месяцев. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений молодого педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап – основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым: консультирование, подготовка и проведение спортивно-массовых и воспитательных мероприятий тренинги, мастер-классы.

Ожидаемые результаты:

для наставляемого: повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта наставляемую Долотказину А.С, рост

профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование. Успешная адаптация молодого педагога.

для наставника: эффективный способ самореализации и достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для достижения запланированных эффектов используется в комплексе как традиционный вид наставничества («один-на-один»), где взаимодействие между более опытным и начинающим педагогом происходит в течение определенного продолжительного времени, так и ситуационный вид, где 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.

Модель взаимодействия: руководитель – молодой педагог

Сведения	Наставляемый	Педагог - наставник
ФИО	Долотказина Асыл Сержановна	Зарипова Светлана Владимировна
Образование	Высшее (бакалавриат)	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Северо-Казахстанский государственный университет им.М. Козыбаева, 2016, ООО "Учебный центр ПРОФЗНАНИЯ", 2022	БУ ВО ХМАО-Югры "СГПУ", 2020, Челябинский ордена "Знак Почета" государственный педагогический институт, 1991
Специальность	Дизайн, Педагогика дополнительного образования детей и взрослых	Менеджер в образовании, английский и немецкий язык
Педагогический стаж	5 мес.	26 лет
Должность	Методист	Заместитель директора по УВР

В рамках проектировочного этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого Долотказина А.С. имеет следующие ресурсы: базовые знания в области дополнительного образования, подготовки и проведении мероприятий. Наряду с этим необходимо учесть следующие профессиональные затруднения и дефициты.

Асыл Сержановна имеет:

- недостаточные знания нормативно-правовой базы в сфере дополнительного образования;
- испытывает затруднения при выборе темы самообразования, постановке целей и задач саморазвития;
- недостаточно опыта в организации спортивно - массовых мероприятий;
- недостаточно опыта в проведении занятий.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

**План работы педагога-наставника на 2023-2024 учебный год
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с наставляемым**

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Изучение молодым специалистом совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов	Сентябрь 2023	Зарипова С.В.	
2.	Методическая помощь в составлении плана работы методиста на 2023-2024 учебный год	Сентябрь 2023	Зарипова С.В.	
3.	Методическое консультирование: по вопросам методики организации и проведения мероприятий, подбора необходимой методической литературы, инструкций по ТБ при проведении мероприятий, вопросам индивидуального подхода к обучающимся с учетом возрастных особенностей и др.	Сентябрь 2023 – май 2024	Зарипова С.В..	
4.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, текущей и отчетной документации	Сентябрь 2023 – май 2024	Зарипова С.В.	
5.	Посещение мероприятий молодого методиста (организация и проведение мероприятий, используемые технологии, формы и методы)	Сентябрь 2023 – май 2024	Зарипова С.В.	
6.	Подготовка отчета об итогах наставничества	май 2024	Зарипова С.В..	

Зам. директора по УВР
Методист

_____ Зарипова С.В.
_____ Долотказина А.С.