

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества»

Рассмотрено на заседании  
МС МБОУ ДО ЦРТДиЮ  
Протокол № 3 от 30.08.2022

Утверждена приказом № 38,02.09.2022

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА

Дорожной карты» профессионального развития педагогов МБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества»  
на 2022-2023 учебный год

Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в МБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о системе наставничества педагогических работников МБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» (утв. приказом от 01.09.2022 г. №27), Уставом учреждения.

Цели и задачи наставничества

Целью наставничества в учреждении является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового ядра. Целью формы наставничества «педагог - педагог» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в образовании, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Основная задача взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать Молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить

процесс профессионального становления педагога;

– сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Основными задачами наставничества являются:

– помочь адаптироваться в профессии;

– обеспечить информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

– реализовать планирование методической работы педагогом;

– способствовать повышению профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;

– приобщать к деловой культуре образовательной организа; – привить молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;

– ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации Программы 1 год (2022-2023 учебный год).

Оцениваемые результаты

- высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения;

– усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

– рост числа сотрудников, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе.

Режим работы: очный, онлайн. Область применения в рамках общеразвивающих образовательных программ

Ожидаемые результаты для всех участников программы

1. Улучшение показателей учебно-воспитательного процесса учреждения (результативные показатели).
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

5. Улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников учреждения, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к занятиям и саморазвитию учащихся.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
8. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
11. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков.

Принципы наставничества –

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого педагога;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

Виды наставничества: – очное, виртуальное (дистанционное) наставничество

Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора). Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным

направлениям. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

Форма наставничества	Направление наставничества	Участники. Наставник/наставляемый	Сроки внедрения
Наставничество в группах	Методическая работа	1. Ермолина М.В./Медникова А.В. Маргузова К.С., Ермолина Е.Р.	В течение года
	Повышение квалификации	2. Глазова М.В./Билоус Е.С., Московкина Е.А.,Новикова Л.Н.	
	Мероприятия	3. Велижева Е.В.,Поддубная Е.И./Кирюшина Л.Г. 4. Кирюшина А.В./Маргузова К.С., Гордеева И.В. 5. Сеницына Е.И./Юрова М.А. 6. Архипенко Е.В./Болдисова М.В.	
Традиционное		1. Рачковский А.В./педагоги театра-студии «Улыбка»	В течение года
Ситуационное	Методическая работа	Зам.директора/ методисты/ педагогический состав учреждения	В течение года
Реверсивное	Повышение квалификации	1.Харлов В.И./Кирюшина А.В. 2.Юрова М.А./Сеницына Е.И.	В течение года

М.П.

Директор МБОУ ДО

«Центр развития творчества детей и юношества»



*Хоменко М.А.*  
\_\_\_\_\_ Хоменко М.А. \_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)