



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
БОУ ДО г. Омска «ДТТ ОАО»  
Т.В. Кошукова  
«19» октября 2021 г.  
протокол № 44

ПРИНЯТО

Советом БОУ ДО г. Омска «ДТТ ОАО»  
Н.В. Дудакова  
«23» октября 2021 г.  
протокол № 8

УТВЕРЖДАЮ  
Директор БОУ ДО г. Омска «ДТТ  
ОАО»  
Ю.В. Плоцкая  
«25» октября 2021 г.



Программа наставничества  
бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска  
«Дом детского творчества Октябрьского административного округа»  
на 2021 – 2022 учебный год

г. Омск, 2021

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### Актуальность разработки программы наставничества

1.1. Все мы сегодня наблюдаем изменения, происходящие в системе образования. И перед учреждениями дополнительного образования стоят сейчас новые задачи, которые предусмотрены разными нормативными документами. В частности, федеральный проект «Успех каждого ребенка» предусматривает обновление содержания дополнительного образования, повышение качества и вариативности образовательных программ. Все эти преобразования невозможны без совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров. И сегодня огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала, а особенно остро стоит задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Молодой педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в дошкольных образовательных учреждениях. Молодые педагоги не владеют техникой и 3 технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А значит молодых педагогов надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-наставника.

Наставник— опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

Молодой педагог — работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога - наставника.

В БОУ ДО г. Омска «ДДТ ОАО» (далее по тексту – Учреждение) это:

Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении.

Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет.

Педагоги, не имеющие квалификационной категории.

Педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Критерии отбора педагогов

- наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций педагога - наставника, включающих:

квалификационные требования;

показатели результативности;

профессиональные навыки;

профессионально важные качества личности;

личные мотивы к наставничеству

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

1.2. Взаимосвязь с другими документами организации Рабочая программа наставничества разработана на базе БОУ ДО г. Омска «ДДТ ОАО» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования); «Учитель будущего».

1.3. Цель и задачи программы наставничества Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов в образовательном учреждении, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;

- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

- планирование карьеры молодых педагогов;

- приобщать молодых педагогов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций Учреждения.

Основные принципы Программы.

- добровольность и целеустремленность работы;

- контактируемость педагога - наставника и молодого педагога;

- доброжелательность и взаимное уважение; - Согласованность содержания работы педагога - наставника по профессиональному становлению молодого педагога содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы;

- направленность плановой деятельности педагога - наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

1.4. Срок реализации программы Программа рассчитана на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

На первом этапе сопровождения определяются возможности педагога, выявляются его личностные качества, мотивация педагога на саморазвитие. Оказывается адресная помощь педагогу, формируются аналитические умения: анализ занятий, самоанализ. Выявляется рост потенциальных возможностей педагога.

На втором этапе сопровождения педагог выбирает методическое направление деятельности. Ведется активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением.

На третьем этапе (диагностическом) определяется результативность сопровождения по развитию компетентности педагога.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап - период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег; Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, формирование авторитета среди детей, родителей, коллег. Содержание работы:

изучение опыта работы коллег своего учреждения и других дополнительного образования,

повышение своего профессионального мастерства,

- посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства,

привлечение к показу занятий на уровне учреждения,

приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведении методических советов, педагогических советов,

участие в диспутах, ярмарках педагогических идей, деловых играх, мастер-классах, тренингах,

проведение семинаров-практикумов по темам.

III этап – складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

IV этап - происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

#### 1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «наставник – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Технологии, которые будут применяться в данной программе на учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

Исходя из практики работы по наставничеству, молодым или прибывшим педагогам определяются педагоги - наставники, которые близки им по направленности, перенимается у них опыт, от которых начинается старт карьерного роста.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- Наставник-профессионал – опытный педагог той же направленности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания данного профиля.

### 2.2. Механизм управления программой.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются: Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития. Непрерывность -

целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем отдела.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые занятия, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

### III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

#### 3.1. Организация контроля и оценки.

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет администрация учреждения. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта. Итоговый контроль будет происходить на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.

№ п / п	Наименование показателей	Программы	Базовый индикатор на начала реализации Программы	Индикатор результативности за год		
				2019	2020	2021
1	Доля молодых педагогов в общей		5,1%	8%	10%	12%



	численности педагогических работников учреждения					
2	Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию		2 %	3%	5%	8%
3	Доля молодых педагогов освоивших дополнительные профессиональные образовательные программы профессиональной переподготовки или повышение квалификации (в объёме не менее 36 часов)		10%	12%	15%	25%
4	Доля молодых педагогов самостоятельно освоивших информационное пространство		10 %	15%	20%	28%
5	Доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах различного уровня до 20%		2%	3%	5%	8%

#### IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,

усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План реализации мероприятий программы наставничества  
на учебный год

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1	Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты	Август - сентябрь	зам. директора по УВР, наставники
2	Беседа: Традиции учреждения.		
3	Ближайшие и перспективные планы		
4	Инструктаж: Нормативно – правовая база, правила внутреннего распорядка.		
5	Требования к оформлению документации		
6	Закрепление за молодыми специалистами наставников.		
7	Определение темы по самообразованию		
8	Практические занятия:		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, планирование);</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Изучение инструкций: Как вести журнал, личные дела</li> </ul>		

	учащихся;		
9	Организация работы наставников.		
10	Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «1 сентября»		
11	Составление плана работы молодого специалиста	сентябрь - октябрь	зам. директора по УВР, наставники
12	Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года		
13	Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов		
14	Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по направлению деятельности	- ноябрь	Зам. директора по УВР, старшие методисты, наставники
115	Учуь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций		
16	Посещение молодым специалистом занятий педагога – наставника.	ежемесячно	старшие методисты, наставники
	Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»	декабрь	Зам. директора по УВР, старшие методисты, наставники
17	Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».		
18	Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	январь	Зам. директора по УВР, старшие методисты, наставники
19	Посещение занятий, мероприятий, праздников у опытных педагогов	февраль	Зам. директора по УВР,
20	Посещение занятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	ежемесячно	старшие методисты, наставники
21	Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в образовательном процессе"	февраль	Старшие методисты, наставники

	Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. -		
22	Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами)		
23	Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	март	Зам. директора по УВР, старшие методисты, наставники
2	Неделя молодого педагога		
425	Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования)		
26	Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями	апрель	Зам. директора по УВР, старшие методисты, наставники
27	Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.		
28	Посещение и взаимопосещение занятий	В течение года	Зам. директора по УВР, старшие методисты, наставники
29	Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР	ежемесячно	старшие методисты, наставники
30	Выступление молодого специалиста на совещании педагогического коллектива. Методическая выставка достижений педагога.	май	Зам. директора по УВР, старшие методисты, наставники
31	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.		
32	Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом-наставником		
33	Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы		