

Департамент образования Администрации города Омска
бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования города Омска
«Дом детского творчества Ленинского административного округа»

УТВЕРЖДАЮ

Директор БОУ ДО г. Омска

«Дом детского творчества ЛАО»

Н.В. Винк

« 05 » октября 2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Профессия и Мастерство»

Направление: компетентностно - ориентированное сопровождение деятельности молодых (начинающих) педагогов, педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва /педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы

Форма наставничества: педагог- педагог

Ролевая модель: опытный педагог – молодой специалист

г. Омск, 2022 г.

Программа наставничества «Профессия и Мастерство» разработана на основании распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении 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, на территории Омской области», методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 №Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020 г.

Разработчик: бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования города Омска «Дом детского творчества Ленинского административного округа» (БОУ ДО г. Омска «Дом детского творчества ЛАО»).

Программа наставничества «Профессия и Мастерство» рассмотрена на заседании методического совета (Протокол № 1 от 27.09.2022 г.).

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Профессия и Мастерство»

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
1.	Пояснительная записка	
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	1.Описание общей ситуации в контексте программы наставничества В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению молодых (начинающих) педагогов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва /педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы) 2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации С первого дня работы в учреждении молодые (начинающие) педагоги, вновь прибывшие педагоги имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги со стажем работы, а родители и дети ожидают безупречного профессионализма. Поэтому важно помочь и сориентировать педагогов, как в период адаптации, так и на первых этапах профессионального становления. Настоящая программа наставничества призвана обеспечить профессиональное становление педагогических работников в три этапа: – адаптационный – освоение норм профессии, её ценностей; педагог знакомится с условиями труда, уставом учреждения, традициями, коллегами; – этап апробации или проектировочный – у педагога формируется потребность в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании своих знаний, умений, навыков; – контрольно-оценочный - когда у педагога вырабатывается индивидуальный стиль творческой деятельности, создается собственная педагогическая система работы. 3. Современное состояние развития сопровождения педагогов в образовательной организации,

		в отношении которых осуществляется наставничество В БОУ ДО г. Омска «Дом детского творчества ЛАО» в 2022 году введено в действие Положение о системе наставничества педагогических работников (приказ от 20.06.2022 г.), осуществлен анализ кадрового состава педагогического коллектива, разработана программа наставничества педагогов.
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	Программа наставничества «Профессия и Мастерство» предназначена для молодых (начинающих) педагогов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы). Цель программы – обеспечение постепенного вовлечения педагогов во все сферы профессиональной деятельности; их профессионального становления. 1. Успешное закрепление молодого (начинающего) педагога (педагога, приступившего к работе после длительного перерыва / педагога, находящегося в процессе адаптации на новом месте работы) на месте работы или в должности педагога. 2. Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию на начальном этапе профессиональной деятельности. 3. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества. 4. Создание психологически комфортной профессиональной среды для развития и в дальнейшем повышения квалификации молодых специалистов.
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы наставничества «Профессия и Мастерство» – 3 года.
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	Программа наставничества «Профессия и мастерство» интегрируется с методической работой БОУ ДО г. Омска «Дом детского творчества ЛАО», деятельностью методических объединений педагогов. Программа наставничества «Профессия и Мастерство» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами: 1. Программа развития БОУ ДО г. Омска «Дом детского творчества ЛАО». 2. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в БОУ ДО г. Омска «Дом детского творчества ЛАО». 3. Положение о системе наставничества педагогических работников в БОУ ДО г. Омска «Дом детского творчества ЛАО». 4. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в БОУ ДО г. Омска «Дом детского творчества ЛАО». 5. Приказ(ы) о закреплении наставнических групп с письменного согласия их участников на

		возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	Настоящая программа предусматривает использование форм, методов и технологии наставничества: – традиционная/индивидуальная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Традиционная модель наставничества может применяться по отношению к молодому педагогу (начинающему), либо педагогу, приступившему к работе после длительного перерыва /педагогу, находящемуся в процессе адаптации на новом месте работы. – наставничество в группе – взаимодействие одного наставника и группы педагогов со сходными образовательными потребностями, либо группой-наставников и группой-наставляемых. Наставничество в группе реализуется в процессе работы наставника с группой педагогов, испытывающих схожие затруднения в виде консультации, мастерских, практических заданий, в рамках деятельности профессиональных сообществ, на момент подготовки и участия в различных проектах, программах, долгосрочных мероприятиях и т.д. Каждая группа решает сама, на какой временной период формируется подобное объединение. Могут применяться иные формы наставничества: – супервизия (смотреть сверху) – индивидуальное, личное наставничество, обеспечивающее персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего; групповая супервизия - активное взаимодействие, взаимообмен опытом, мнениями («каждый учит каждого»); – ситуационное (оперативное) наставничество – взаимодействие наставника и наставляемого в процессе решения той или иной проблемы или ситуации; – реверсивное (взаимное) наставничество – взаимодействие наставника младшего возраста с опытным педагогом старшего возраста (наставничество «наоборот») и другие. Компетенции наставника в зависимости выбора модели ролевого поведения Наставник как проводник: знакомство с профессией, помощь в овладении необходимыми навыками, осуществление пошаговым руководством деятельностью наставляемого по удовлетворению его профессионального образовательного запроса. Наставник как консультант: помощь в осознании причины и преодолении состояния профессиональной неуверенности, в решении конкретной психолого-педагогической проблемы. Эта роль реализует функцию поддержки. Методы наставнической деятельности: – Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающие фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.

		– Организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности. – Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующие процессы его развития. – Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника). – Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.). – Методы актуализации индивидуальной мотивации. – Личный пример (наставник как носитель образа «профессионал», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности). – Консультирование и т.д. При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого: – прямой – непосредственный контакт с наставляемым; – индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого; – открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.
2.		<i>Содержание программы</i>
2.1.	Основные участники программы и их функции	Участники Программы наставничества «Профессия и Мастерство»: куратор, наставник, наставляемый. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества педагогических работников. Наставник – педагогический работник; назначается ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации; участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; педагог - профессионал. Функции наставника 1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности: – диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого; – создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым;

		– мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка; – формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности; – помощь в организации деятельности (планирование, тайм-менеджмент (управление временем)); – оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности; – совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста. 2. Обучение: – информирование; – демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, технологий; – консультирование; – контроль и оценивание результатов деятельности. 3. Медиация: – диагностика межличностных отношений в коллективе: выявление проблемных и конфликтных ситуаций; – посредничество во взаимодействии. 4. Самообразование: – самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов; – проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами; – овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями. Наставляемый – участник системы 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; начинающий педагог, испытывающий затруднения в профессиональном становлении в новых условиях.
2.2.	Механизм управления программой наставничества	Управление программой наставничества «Профессия и Мастерство» осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. Этапы процесса: 1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор наставнических программ информирует о необходимости реализации наставнических практик и актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; предлагает банк наставников, создает условия для

		определения наставнических пар. 2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч наставников с наставляемыми и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогами - наставниками. 3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре / группе начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых откроет перспективы его профессионального развития. 4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества; плана мероприятий при групповом наставничестве. 5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого. 6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: – диагностика устранения компетентностных дефицитов; – оценка итоговых результатов. Оценка результативности проводится при рассмотрении практических результатов работы наставника с наставляемым. Куратору программы наставничества необходимо: – формировать и регулярно пополнять базу наставников и наставляемых; своевременно (не менее одного раза в год) актуализировать информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; – вести банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей; – формировать банк индивидуальных / групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников; – разработать (совместно с наставниками) планы мероприятий (Дорожные карты) осуществления наставничества; – осуществлять описание наиболее успешного и эффективного опыта наставничества совместно с методическим объединением наставников/комиссия/совет (при его наличии); – организовать мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации; эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества; – сформировать итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации
--	--	---

		персонализированных программ наставничества педагогических работников организации; Способы отбора наставников и наставляемых Наставляемый автоматически становится участником программы наставничества при устройстве на работу в образовательную организацию (при выходе на работу после длительного перерыва). Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Кандидатуры наставников по форме «педагог-педагог» рассматриваются на методическом совете и утверждаются директором учреждения. Основные критерии отбора наставников В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке. Наставник обладает теоретико-методологическими и научно-практическими основами. Наставник должен иметь личный опыт преодоления компетентностного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми). Наставник должен обладать следующими личностными качествами: – устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям; – содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый; – открытость, общительность, коммуникабельность; – лидерские качества; – настойчивость, нацеленность на результат; – терпение и толерантность; – соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры; – склонность к постоянному саморазвитию; – отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротизма, стремления к гиперопеке, перфекционизма, выраженной интроверсии и замкнутости. Наставник должен обладать следующими метакомпетенциями: эмоциональный интеллект; умение сотрудничать; управление временем; лидерские качества; креативная способность; настрой на развитие. Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе педагогических работников организации, годовых отчетов педагогических работников, руководителей методических объединений педагогов; диагностики профессиональных затруднений.
--	--	--

3.	<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>	
3.1.	Организация контроля и оценки	Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы. Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы: 1. Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в Омской области. 2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями от 7 октября 2020 г. и 20 августа 2021 г.). 3. Распоряжение Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года». 4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. 5. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях. 6. Приказ Министерства образования Омской области от 06.05.2022 года № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области». 7. Программа развития БОУ ДО г. Омска «Дом детского творчества ЛАО». 8. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в БОУ ДО г. Омска «Дом детского творчества ЛАО». 9. Положение о системе наставничества педагогических работников в БОУ ДО г. Омска «Дом детского творчества ЛАО». 10. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в БОУ ДО г. Омска «Дом детского творчества ЛАО». Приказ(ы) о закреплении наставнических групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте учреждения.
3.2.	Показатели оценки	Вовлечено в наставничество 100% педагогов из числа молодых (начинающих) специалистов

	результативности программы наставничества	(педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы) к концу 2024 года. Не менее 90% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов (от результатов входного мониторинга). Не менее 90% начинающих педагогов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы), в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в образовательной организации.
--	--	--

Приложение 1.

**План реализации мероприятий
программы наставничества «Профессия и Мастерство»
на 2022 – 2023 учебный год**

№ п/п	Наименование мероприятия	Форма отчетности	Сроки проведения
1.	Самообразование: работа с нормативно - правовыми документами. 1. «Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования для детей и взрослых». 2. Положение об организации образовательного процесса в БОУ ДО г. Омска «Дом детского творчества ЛАО». 3. «Кодекс этики и служебного поведения».	Онлайн-викторина.	Октябрь-декабрь Январь-май
2.	Индивидуальные консультации: 1. «Компетентностный подход в организации безопасных условий образовательного процесса». 2. «Организация работы педагога. Тайм-менеджмент». 3. «Разработка индивидуальной программы профессионального развития» 4. Планирование методических активностей на уровне учреждения, города, области	Соблюдение требований трудовой деятельности, санитарно-эпидемиологических требований. ИППР. Участие в заседаниях методического объединения педагогов, творческих и проектных групп.	Октябрь-декабрь Январь-май
3.	Методическое событие «День молодого педагога»: самопрезентация педагога, мастер-классы, онлайн-викторина, открытый микрофон.	Активное участие в событии.	Октябрь
4.	Открытые занятия. Взаимопосещение занятий.	Активное участие в событии.	Ноябрь - декабрь