

Отдел образования Администрации Семикаракорского района
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
Дом детского творчества Семикаракорского района

Принята на заседании
педагогического совета
МБОУДО ДДТ

от «18» августа 2025 г. протокол №5



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ ДО ДДТ

С.А. Чернова

Приказ от 18.08.2025 года № 79

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«СТУПЕНИ К УСПЕХУ»

Срок реализации-2 года

Разработана авторским
коллективом МБОУДО ДДТ

г.Семикаракорск
2025

1. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого».

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Формы наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Программа наставничества «Ступени к успеху» регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических пар «Педагог – Педагог» в МБОУДО ДДТ. Наставничество подразумевает передачу знаний и опыта от наставника к наставляемому.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и организации (работодателя).

Современному образовательному учреждению нужен компетентный, самостоятельно мыслящий педагог – профессионал.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту задачу поможет создание мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

2.Нормативные основы

Нормативные правовые акты Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Программа создана на основе методических рекомендаций по реализации программ наставничества обучающихся утвержденного письмом Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Нормативные правовые акты учреждения

- Устав МБОУДО ДДТ
- Программа развития МБОУДО ДДТ
- Программа воспитания МБОУДО ДДТ
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

3.Цель и задачи программы наставничества

Цель программы: создание условий для повышения профессионального потенциала молодого специалиста и уровня создания комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

Задачи:

- 1.Адаптация молодого педагога в коллективе.
2. Формирование умения применять теоретические знания на практике.
- 3.Формирование потребности в непрерывном образовании.
- 4.Развитие индивидуального стиля творческой деятельности.
- 5.Вооружение конкретными знаниями и умениями педагогической деятельности.

4.Реализация программы наставничества

Форма наставничества «Педагог – Педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Задачи Наставника:

-помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личные качества, коммуникативные и управленческие умения;

- удовлетворение потребностей молодых педагогов в непрерывном образовании, оказание им помощи в преодолении различных затруднений;
- помощь во внедрении передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

Задачи Наставляемого:

- обязан выполнять задание, определенное в плане, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением плана;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением плана мероприятий, учиться у него практическому выполнению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником, в части, касающейся выполнения мероприятий плана;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов мероприятий программы;
- проявлять организованность и ответственность ко всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

5.Интерактивные формы обучения наставляемого:

- анкетирование;
- моделирование занятий;
- интерактивные лекции;
- анализ педагогических ситуаций;
- мастер-классы;
- открытые занятия;
- психологические тренинги;
- консультации;
- практикумы;
- «круглые столы».

5.Этапы наставничества

1.Адаптационный

- определить круг обязанностей молодого специалиста, выявить недостатки в умениях и навыках.

2.Проектировочный

- разрабатывается и реализуется программа адаптации, корректировка профессиональных умений.

3.Контрольно-оценочный

- проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога и степень готовности к выполнению своих обязанностей.

6.Планируемые итоговые результаты Программы.

- 1.Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста

- 2.Совершенствование методической работы учреждения.
- 3.Повышение качества образования.
- 4.Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

7. Оцениваемые итоговые показатели Программы.

Оцениваемые показатели программы:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост показателей итоговой аттестации обучающихся, уровня воспитанности;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять образовательный процесс;
- овладение практическими знаниями по разработке дополнительной общеобразовательной программы;
- овладение методикой проведения нетрадиционных занятий;
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- ориентация на ценности саморазвития;
- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умение применять психолого-педагогические знания в образовательной работе с ребенком;
- умение анализировать развивающую среду в образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с обучающимися.

План мероприятий по работе с молодыми специалистами 1 год работы

№ п/п	Тема	Рассматриваемые вопросы	Дата
1.	Реализация программы работы с молодым специалистом	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	сентябрь
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Актуализация дополнительных общеобразовательных программ, календарных учебных графиков и других документов к началу учебного года.	сентябрь
3.	Составление характеристики группы с учетом возрастных особенностей обучающихся.	1.Воспитательная система детского объединения. 2.Представление воспитательных проектов	октябрь

		других детских объединений и учреждения.	
4.	Современные образовательные технологии	Развитие творческих способностей обучающихся через творческую деятельность.	ноябрь-февраль
5.	Основы целеполагания занятия. Самоанализ учебного занятия.	1.Методика целеполагания. Основы самоанализа занятия. Программа самонаблюдения и самооценивания занятия. 2.Самоанализ по качеству цели и задач учебного занятия. 3.Образцы самоанализа занятия. Сравнительный анализ и самоанализ занятия. Памятка для проведения самоанализа учебного занятия. 4.Посещения занятий молодых специалистов администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	январь-февраль
6.	Анализ учебного занятия.	1.Памятка для проведения учебного занятия. Советы молодому педагогу по подготовке занятия. 2.Совместный анализ учебного занятия педагогом и заместителем директора по УВР.	март
7.	Методическая выставка достижений молодого специалиста.	Динамика роста профессионализма молодого педагога: -открытое занятие Круглый стол «Компетенции и компетентность».	апрель -май
8.		Выявление педагогических проблем молодых педагогов, разработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в мероприятиях ДДТ.	В течение учебного года

(2 год работы) «Выбор индивидуальной траектории»			
1.	Реализация программы «Молодой специалист»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, и других документах к началу учебного года.	сентябрь
3.	Нестандартные формы учебного занятия. Использование информационных технологий.	1. Система нестандартных учебных занятий. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	декабрь
4.	Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность.	1. Развитие одаренности в творческом взаимодействии педагога и обучающихся. 2. Исследовательская и проектная деятельность обучающихся-условие развития творческой активности и одаренности.	февраль-март
5.	Повышение квалификации молодого специалиста.	Программа воспитания учреждения. Модель выпускника. Организация работы педагога по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника ДДТ.	апрель
6.	Управленческие умения молодого педагога и пути дальнейшего развития.	Подведение итогов работы: -портфолио молодого педагога; -тесты-матрицы «Портрет педагога глазами коллег»; -«портрет педагога глазами обучающихся»; -«Модель значимых качеств педагога». Практикум «Анализ педагогом особенностей индивидуальной траектории своей деятельности».	май
7.		Выявление	В течение

5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации										
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?										
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?										
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации										
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс										
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой										

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?					
---	--	--	--	--	--

Анкеты для мониторинга и оценки эффективности программы наставничества.
Используем пятибалльную шкалу для удобства обработки и анализа результатов.

Анкета для начинающих наставничество (начало учебного года)

Цель анкеты:

Сбор предварительных ожиданий и предпочтений участников программы наставничества.

Инструкция:

Оценивайте каждое утверждение по пятибалльной шкале, где:

- **1 балл:** категорически не согласен,
- **2 балла:** скорее не согласен,
- **3 балла:** нейтрален,
- **4 балла:** скорее согласен,
- **5 баллов:** полностью согласен.

№	Утверждение	Баллы
1.	Мне понятно, какая роль отведена мне в программе наставничества	
2.	У меня есть представление о целях и ожидаемых результатах моей работы	
3.	Программа хорошо организована и подготовлена	
4.	Мне комфортно общаться с моим наставником/подопечным	
5.	Моя деятельность будет полезна для моего профессионального роста	
6.	Мне ясно, каким образом будет оцениваться моя работа	
7.	Меня устраивает график встреч и форматы общения	
8.	Я считаю, что программа позволит решить мои профессиональные задачи	
9.	У меня достаточно ресурсов и материалов для успешного участия в программе	
10.	Я готов активно участвовать в программе наставничества	

Дополнительные вопросы:

1. Какие дополнительные возможности хотели бы видеть в рамках программы наставничества?
2. Есть ли моменты, которые вас беспокоят перед началом программы?

Система оценивания:

- Среднее значение по каждому утверждению рассчитывается отдельно для каждой категории респондентов (наставники, подопечные).
- Средний показатель выше 4 баллов свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности и успешности программы.
- Показатели ниже 3 баллов указывают на необходимость коррекции программы.

Анкета для завершения программы наставничества (конец учебного года)

Цель анкеты:

Получение обратной связи о прошедшем учебном году и оценка эффективности программы наставничества.

Инструкция:

Оценивайте каждое утверждение по пятибалльной шкале, где:

- **1 балл:** категорически не согласен,
- **2 балла:** скорее не согласен,
- **3 балла:** нейтрален,
- **4 балла:** скорее согласен,
- **5 баллов:** полностью согласен.

№	Утверждение	Баллы
1.	За учебный год я достиг поставленных целей	
2.	Мой наставник оказывал необходимую поддержку	
3.	Программы было достаточно для решения моих профессиональных задач	
4.	Качество организации мероприятий программы соответствовало моим ожиданиям	
5.	Формат общения и встречи были удобны	
6.	Материалы и ресурсы программы помогли мне достичь успеха	
7.	Общение с наставником способствовало моему профессиональному росту	
8.	Полученный опыт я смогу применить в дальнейшей профессиональной деятельности	
9.	Организация поддерживала мою активность и мотивацию	
10.	Программа помогла расширить мой профессиональный кругозор	

Дополнительные вопросы:

1. Что помогло вам больше всего в процессе наставничества?
2. Какие изменения вы бы предложили внести в программу на следующий год?

Система оценивания:

- Среднее значение по каждому утверждению рассчитывается отдельно для каждой категории респондентов (наставники, подопечные).
- Средний показатель выше 4 баллов свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности и успешности программы.
- Показатели ниже 3 баллов указывают на необходимость коррекции программы.