

Бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования города Омска  
"Городской Дворец детского (юношеского) творчества"  
(БОУ ДО г. Омска "ГДДюТ")

**Программа наставничества  
БОУ ДО г. Омска "ГДДюТ"  
"Пространство успеха"**

**в рамках внедрения целевой модели наставничества**

## **1. Пояснительная записка**

### **Актуальность программы наставничества**

Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Педагог должен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Продуктивность работы современного педагога обеспечивается постоянным повышением его квалификации, активным творческим поиском путей совершенствования своей педагогической практики, готовностью к саморазвитию. Одним из путей становления педагогов является наставничество.

Применительно к педагогической деятельности, наставничество – партнерство между двумя людьми с разным уровнем опыта. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Данная программа призвана максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимый для успешной профессиональной самореализации в современных условиях, направлена на приобретение нового опыта, развитие необходимых навыков и компетенций, преодоление профессиональных затруднений.

В настоящее время коллектив Дворца творчества состоит из 202 человек, из которых 119 педагогических работников, из которых 10 молодых специалистов.

Программа реализуется в соответствии с нормативно-правовыми документами Российской Федерации:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями);
- Трудовым кодексом РФ;
- Методологией (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 (утверждена распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145);
- Методическими рекомендациями по внедрению методологии (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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения

- Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145);
- Уставом БОУ ДО г. Омска «Городской Дворец детского (юношеского) творчества» (далее – Дворец);
  - Программой развития Дворца;
  - Образовательной программой Дворца;
  - Рабочей программой воспитания Дворца;
  - Положением о программе наставничества во Дворце.

### **Цель программы наставничества**

Формирование эффективной системы наставничества для раскрытия потенциала личности наставляемого, для успешной личной и профессиональной самореализации путем создания условий для самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, оказания поддержки в профессиональном становлении новым и молодым специалистам Дворца, педагогам разных уровней образования.

### **Задачи программы наставничества**

- 1) В рамках реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, "игропрактик будущего" готовить наставляемых обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.
- 2) Развить личностный, творческий, профессиональный потенциал наставляемых одаренных обучающихся путем формирования и реализации индивидуальных образовательных траектории для них.
- 3) Привлечь наставляемых педагогов к участию в треке событий и активностей по эффективному обмену профессиональным опытом, построенном для реализации индивидуальных программ профессионального развития, в том числе и для повышения квалификации педагогов.
- 4) Формировать психологически комфортную среду по эффективному обмену личностным опытом для увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
- 5) Формировать на базе Дворца открытого и эффективного сообщества вокруг учреждения, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.
- 6) Улучшить показатели качества в образовательной, воспитательной, социокультурной и спортивной сферах деятельности ОО.

### **Срок реализации программы**

Программа рассчитана на 4 года – с 2021 года по 2024 год.

### **Применяемые формы наставнической деятельности**

В рамках реализации программы "Пространство успеха" во Дворце творчества используется несколько форм наставничества:

№ п/п	Краткое описание формы наставничества, возможные варианты	Область применения, цель, задачи	Эффекты	Результаты	Портрет /ы наставника/ов	Портрет/ы наставляемого/ых
1.	<p><i>Форма "учащийся-учащийся"</i> Дружеское взаимодействие между учащимися Дворца творчества, при котором один из них находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему позитивно влиять на наставляемого</p> <p><i>Варианты:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– "успевающий-неуспевающий", для улучшения образовательных результатов;</li> <li>– "лидер-пассивный", психологическая поддержка с адаптацией в коллективе/ развитие коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– "равный-равному", обмен навыками (пример, наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом)</li> </ul>	<p><i>Область</i> – организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации)</p> <p><i>Цель</i> – разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.</p> <p><i>Задачи</i> – помощь в:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– реализации лидерского потенциала,</li> <li>– улучшении образовательных, творческих или спортивных</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации;</li> <li>– положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации;</li> <li>– наставляемые мотивированы к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– повышение мотивации к учебной деятельности;</li> <li>– улучшение психологического фона внутри группы и образовательной организации;</li> <li>– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов</li> </ul>	<p>Активный обучающийся старшей ступени с лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер учебной группы, детского объединения, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, общественная деятельность)</p>	<p><i>Пассивный.</i> Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты, не принимающий участия в жизни ОО, отстраненный от коллектива.</p> <p><i>Активный.</i> Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p>

		результатов, – развитии гибких навыков и метакомпетенций				
2.	–	–	–	–		

Форма "педагог-учащийся". Используется в рамках работы педагога с одаренными детьми. В данном случае педагог выступает в роли ментора, тьютора или фасилитатора. Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у учащихся, осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций, создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры. Особенности данной формы работы прописаны в содержании дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, реализуемой педагогом Дворца творчества.

Форма "педагог-педагог". Наставничество осуществляется лицами, имеющими опыт педагогической работы более 5 лет. Данная форма содействует профессиональному развитию молодых педагогов, направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения образовательной деятельности на высоком профессиональном уровне, и воспитания добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество – педагогический работник со стажем работы менее 3 лет, в том числе выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей. К работе по наставничеству могут привлекаться также ветераны организации.

## Содержание программы

### 6.1.

Основные участники программы и их функции

Участники Программы: руководитель, куратор, наставники, наставляемые.

**Руководитель** по внедрению Целевой модели наставничества (форма обучающийся-группа обучающихся) формирует и предоставляет статистическую информацию. Отвечает за разработку и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества.

**Куратор** разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения целевой модели; отвечает за реализацию программы наставничества по формам, реализуемым в ходе реализации Программы. Формирует базу наставников и наставляемых; организует обучение наставников (в том числе с привлечением сторонних экспертов для проведения обучения). Размещает ежеквартально информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном сайте.

**Наставники под руководством куратора** разрабатывают индивидуальные планы, комплексы мероприятий в рамках организации работы наставнической группы, оказывают всестороннюю помощь и поддержку наставляемым. Педагог предоставляет результаты наставнической работы по запросу куратора. Наставник – ребенок или педагог, обладающий сформированным комплексом профессиональных и личностных качеств, обладает высокими показателями в обучении. При форме "учащийся-учащийся" на каждого ребенка-наставника приходится от 5 до 10 учащихся, которым требуется чей-то личный пример. Оказывают содействие педагогу в организации работы над сплоченностью коллектива и помощь в организации учебных занятий и образовательных событий.

**Наставляемые** активно сотрудничают, регулярно посещают образовательные события в соответствии с планом, выполняют своевременно и качественно задачи, поставленные наставником, уважительно относятся к наставнику и другим членам группы.

### 6.2.

Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества "Пространство успеха" осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

**Этапы процесса:**

- 1. Планирование:** создание благоприятных условий для начала реализации программы. Создание пакета нормативных документов для запуска программы. Информирование педагогического коллектива о предстоящей реализации программы. Подготовка анкетирования.
- 2. Организация:** определение педагогических кадров для формирования наставнических пар, разработка плана работы. Организация работы с педагогическим коллективом по сбору предварительной информации о запросах, потенциальных наставляемых и наставников. Выявление проблем, которые можно решить с помощью наставничества. Анализ собранной информации. Проведение отбора наставников в соответствии с целями программы. Формирование наставнических групп и организация их работы. Разработка

методических материалов по взаимодействию в группах.

3. **Мотивация:** разработка системы мотивации для участников программы. Формирование мотивации у наставляемых к повышению профессионального уровня:

- приобретение нового опыта, достижение высоких результатов в выбранном виде деятельности;
- обмен опытом и систематизация личного опыта;
- развитие навыков в области самоорганизации;
- ощущение поддержки, уверенности и комфорта при выполнении профессиональной деятельности.

Формирование мотивации у наставников:

- Стимулирующие выплаты за реализацию наставнической деятельности, определенные коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

4. **Координация:** разработка анкеты для сбора информации от наставников и наставляемых. Организация сбора обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы и проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. (инд план, журнал наставника, отчет,)

## 5. Анализ и контроль

Проведение мониторинга, оценка результатов деятельности наставников, получение обратной связи от участников программы. Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе, завершивших программу наставляемых.

7)

### Оценка результатов программы и ее эффективности

7.1.

Организация контроля и оценки

Результатом организации работы наставников будет повышение уровня включенности наставляемых в образовательные процессы. Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.

Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:

1. Анкета на выявление запросов наставляемых.
2. Анкеты удовлетворенности наставника и наставляемого.
3. Дневник наставника.
4. Отчет педагога-куратора.

Куратор программы наставничества "УСПЕХ" предоставляет ежеквартальный отчет по реализации программы руководителю с представлением

подтверждающих документов не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным периодом: оценочные листы, листы посещения и портфолио.

Куратор организует заседания рабочих групп по реализации программы.

7.2.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Вовлечение в наставничество составило 100% молодых специалистов, имеющих опыт работы в учреждении дополнительного образования менее 3-х лет к началу 2025 года.

1. Не менее 90% молодых специалистов из участников программы, в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в данном учреждении.
2. Вовлечено в наставничество не менее 70% педагогов к концу 2022 года.
3. Не менее 90% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов (от результатов входного мониторинга).

### Дорожная карта

#### План внедрения «Дорожной карты» целевой модели наставничества

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
	<b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b> <b>Задача:</b> информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников <b>Результат:</b> определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества		
	Совещание при директоре, информирование зав. отделами о реализации программы Наставничества	13 сентября 2022	Разумова Н.П.
	Информирование педагогического сообщества учреждения о планируемой реализации программы наставничества	15 сентября 2022 (Пед совет)	Кузина Н.Н.
	Информирование родительской общественности о реализации программы наставничества	Октябрь 2021	Зав.отделами
	Встреча с учащимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Октябрь 2021 (дата)	Зав.отделом, пдо
	<b>Формирование базы наставляемых</b> <b>Задача:</b> выявление проблем, учащихся и педагогов учреждения, которые можно решить с помощью наставничества (анкетирование) <b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		



	Проведение анкетирования среди учащихся/педагогов по вопросам наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от педагогических работников, участников программы	18.10-25.10.2021 Ежегодно с 20.09 по 01.10	Кальницкая Е.В.
	Анализ полученных данных. Формирование базы наставляемых	25.10-31.10.2021 далее ежегодно с 01.10	Кальницкая Е.В.
	<b>Формирование базы наставников</b> <b>Задача:</b> определить педагогических работников для формирования базы наставников <b>Результат:</b> сформированы базы наставников		
	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	До 01.11.2021 далее ежегодно до 10.10	Кальницкая Е.В. наставники
	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	До 11.10	Савельева О.В. Леус Е.В. Кальницкая Е.В.
	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе. Сбор согласий на обработку персональных данных	До 08.11.2021 далее ежегодно до 11.10	Кальницкая Е.В.
	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	До 08.11	Кальницкая Е.В.
	<b>Определение и обучение наставников</b> <b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми <b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов, наставляемых конкретной образовательной организации		
	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь 2021	Савельева О.В. Леус Е.В. Кальницкая Е.В.
	Проведение собеседования с наставниками	Ноябрь 2021	Савельева О.В. Леус Е.В. Кальницкая Е.В.

	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ноябрь 2021	Кальницкая Е.В.
	Проведение семинара для наставников, определение тематики	Ноябрь 2021 Далее ежегодно октябрь-ноябрь	Леус Е.В. Кальницкая Е.В.
	<b>Формирование наставнических пар или групп</b> <b>Задача:</b> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям <b>Результат:</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	01.12- 10.12.2021 Далее ежегодно до 15.10	Леус Е.В. Кальницкая Е.В.
	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	01.12-10.12.2021 Далее ежегодно до 15.10	Савельева О.В. Леус Е.В. Кальницкая Е.В.
	<b>Организация работы наставнических пар или групп</b> <b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе <b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	До 10.12.2021 Далее ежегодно до 30.10	Леус Е.В. Кальницкая Е.В.
	Проведение рабочей встречи наставника и наставляемого	До 17.12	Леус Е.В. Кальницкая Е.В.
	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	До 24.12	Леус Е.В. Кальницкая Е.В.
	Регулярные встречи наставника и наставляемого (посещение занятий)	Янв-май 2022	Кальницкая Е.В.
	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Ежегодно Декабрь, июнь	Кальницкая Е.В.
	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	июнь	Кальницкая Е.В.

	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	До 15 июня	Леус Е.В. Кальницкая Е.В.
	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	До 15 июня	Кальницкая Е.В.
	<b>Завершение наставничества</b>		
	<p><b>Цель:</b> усилить программу наставничества (привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров)</p> <p><b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	До 30 июня	Кальницкая Е.В.
	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников		Кальницкая Е.В.
	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества		Леус Е.В. Кальницкая Е.В.
	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников.		Леус Е.В. Кальницкая Е.В.
	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		Кальницкая Е.В.
	Формирование долгосрочной базы наставников		Кальницкая Е.В.