

Управление образования Администрации  
городского округа Стрежевой Томской области

Муниципальное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования детей  
городского округа Стрежевой»

Принята на заседании  
методического совета  
Протокол № 6  
от «15» мая 2024г.

Утверждаю  
Приказ №104  
от «15» мая 2024г.  
Директор МОУДО «ЦДОД»

---

Шуленина Т.П.

## **«Программа сопровождения молодых педагогов в МОУДО «ЦДОД»**

Авторы-составители:  
Соколова Наталья Вячеславовна,  
Меренкова Елена Викторовна,  
методисты

Стрежевой, 2024 г.



<b>Паспорт программы наставничества</b>	
<b>Параметры</b>	<b>Описание программы</b>
Место реализации	МОУДО «ЦДОД»
Год(ы) реализации	2024-2026
Уровень образования, целевая аудитория	Молодые педагоги до 35 лет в первые три года работы
Кадровое обеспечение программы	Директор – Шуленина Т.П. Куратор – Соколова Н.В. Наставники– Телешева М.В. Ельчищева Я.В. Бастрыкина Ю.С.
Тип наставничества	Индивидуальное «Опытный учитель – молодой специалист»
Наименование программы и (или) мероприятия	«Программа сопровождение молодых педагогов МОУДО «ЦДОД»
Цель программы	Развитие профессиональной компетентности и личностной адаптации начинающих педагогов через развитие личностного и профессионального потенциала и создание единого образовательного пространства молодых и опытных педагогов - наставников.
Описание программы (краткое содержание)	Программа предусматривает перевод теоретических знаний, полученных молодым специалистом, в практические умения, которые необходимы для работы в образовательных организациях. В ходе реализации программы создаются условия, способствующие формированию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, преодолевать трудности при проведении уроков и организации внеурочной деятельности обучающихся, а также в установлении контакта со всеми участниками образовательных отношений.
Разработчики программы	Соколова Наталья Вячеславовна, Меренкова Елена Викторовна



## Содержание программы

1. Пояснительная записка
2. Цели и задачи программы
3. Ожидаемые результаты
4. Содержание программы
5. Направления сопровождения молодого педагога
5. Механизмы и условия реализации программы
6. Нормативно-правовые документы
7. Приложения
  1. Анкета молодого педагога
  2. План деятельности наставника на 2024-2026 год
  3. Индивидуальный план адаптации молодого специалиста



### Пояснительная записка

В учреждения дополнительного образования приходят молодые люди с большим творческим потенциалом, но зачастую не имеющие педагогического образования, и перед ними встает целый ряд проблем: выстраивание отношений с детьми, педагогами, администрацией, нехватка педагогических и социально-психологических знаний и опыта построения социальных взаимодействий. При этом начинающий педагог выполняет в полном объеме те же функциональные обязанности, что и педагог, имеющий определенный опыт работы: выступает организатором учебно-воспитательного процесса, создает условия для реализации потенциальных возможностей учащихся и воспитанников, общается с родителями. В системе дополнительного образования сегодня могут работать специалисты различных областей искусства, науки, техники; люди, развившие свое увлечение до профессионального уровня. Значительную часть педагогических кадров составляют те люди, которые сами прошли эту школу, затем получили специальное образование и возвратились в свои учреждения дополнительного образования в новом качестве – педагога-организатора, педагога дополнительного образования. Для этих педагогов необходимо создавать условия для формирования системы профессионального самоопределения, формирования потребности у начинающих и вновь принятых педагогов в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности. Начинающие и молодые педагоги оказываются подготовлены к профессии более теоретически, нежели практически. При этом с первого же дня работы начинающий педагог имеет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем. Молодые педагоги даже при оказании им методической помощи не чувствуют поддержки и испытывают те или иные затруднения, с которыми стараются справиться в основном самостоятельно. Чтобы адаптация молодого педагога в профессиональной деятельности была наиболее комфортна, была составлена данная программа.

Данная программа, как элемент методической системы объединяет молодых специалистов, не имеющих специального педагогического образования, и является составной частью системы повышения квалификации молодых педагогов со средним специальным и высшим образованием, имеющих педагогический стаж по специальности менее 3 лет. Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Программа направлена на становление молодого педагога дополнительного образования и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Сроки реализации программы – 3 года, что позволяет выстроить систему методического сопровождения и наставничества в полном объеме, не нарушая её технологии.

**Цель программы:** Развитие профессиональной компетентности и личностной адаптации начинающих педагогов через развитие личностного и профессионального потенциала и



создание единого образовательного пространства молодых и опытных педагогов - наставников.

### **Задачи программы:**

- активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть педагогом дополнительного образования;
- организация методической работы с молодым педагогом;
- организация наставничества по различным направлениям деятельности дополнительного образования;
- ускорение процесса профессионального становления педагога дополнительного образования, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- ознакомление молодых педагогов со спецификой работы МОУДО «ЦДОД», особенностями контингента учащихся;

### **Ожидаемые результаты:**

- Успешная адаптация молодого специалиста в новом коллективе.
- Становление профессиональной деятельности педагога: закрепление и отработка на практике усвоенных в период обучения содержания и методов педагогического сопровождения развития детей, форм взаимодействия с родителями и педагогами МОУДО «ЦДОД». Важнейшим этапом в профессиональном становлении педагогов являются первый, второй годы работы в учреждении дополнительного образования. Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии обучающихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

1й этап – подготовительный (адаптационный). Методист и наставник определяют круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляют недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Методист оказывает молодому педагогу методическую помощь по подготовке дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы в соответствии с выбранным профессиональным направлением деятельности, консультативную помощь по вопросам организации образовательного процесса в детском объединении.

2й этап – основной (проектировочно-реализационный). Методист и наставник разрабатывают и реализуют программу адаптации, осуществляют корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – итоговый (контрольно-оценочный). Методист и наставник проверяют уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяют степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей

### **Содержание программы**

Направления сопровождения Молодого педагога

Таблица 1. Направления сопровождения Молодого педагога

<b>Направление сопровождения адаптации</b>	<b>Организационная адаптация</b>	<b>Социальнопсихологическая адаптация</b>	<b>Профессиональная адаптация</b>
--	----------------------------------	---	-----------------------------------



Суть направления адаптации	Усвоение норм и правил ОО	Включение в коллектив	Освоение своих прямых функциональных обязанностей
Цель направления	Принятие педагогом ценностей, принципов ОО без ущерба для личностных ценностей	Скорейшее преодоление педагогом естественной при поступлении на новое место неуверенности	Освоение педагогом системы профессиональных знаний, навыков и эффективное их применение на практике
Необходимые действия по направлению	1. Провести вводный инструктаж по технике безопасности и инструктаж по противопожарной безопасности и электробезопасности. 2. Ознакомить с политикой ОО (миссия, цели, внутрикорпоративная культура, традиции, условия работы, условия оплаты, т.д) 3. Ознакомить с организационной структурой ОО, местом, функциями и ролью педагога в достижении успеха. 4. Предоставить информацию о сотрудниках, с которыми будет взаимодействовать педагог (роль, функции, где их можно найти, как связаться, по каким вопросам). 5. Предоставить действующие «правила» ОО (ФГОС, проф.стандарты, правила внутреннего	- Представить педагога коллективу. - Провести неформальную процедуру вхождения в ОО - Включение педагога в праздничных, культурных и общественных мероприятиях ОО. - Предоставление педагогу информации об обязательном посещении семинаров, открытых уроков по предмету.	- Назначить наставника. - Объяснить педагогу основные задачи и непосредственные обязанности. - Ознакомить с должностной инструкцией и другими рабочими инструкциями, положениями, уставом. - Обсудить задачи и показатели эффективности на период реализации наставничества и на перспективу. распорядка, коллективный договор, Положение о стимулирующих выплатах,



## **Механизмы и условия реализации программы**

### Этапы реализации Программы

- Диагностический – выявление уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Мотивационный – формирование мотивации молодых педагогов для осуществления непрерывного профессионального образования, построение индивидуального образовательного маршрута педагога;
- Когнитивный – оказание индивидуальной, адресной методической помощи молодым специалистам;
- Регулятивно-оценочный – формирование аналитических умений, выявление роста потенциальных возможностей молодых специалистов, выявление профессиональных затруднений;
- Личностно ориентированный – выбор методической темы для самообразования молодых педагогов;
- Деятельностный – активная деятельность молодых специалистов по выбранной методической теме (самостоятельный творческий поиск);
- Итогово-аналитический – результативность методического сопровождения молодых специалистов по развитию профессиональной компетентности.

### Условия реализации Программы

- разработка и реализация системы мероприятий по развитию наставничества и методическому сопровождению (адаптации, обучению, развитию) молодых специалистов;
- создание психологически комфортных условий для работы молодых педагогов;
- создание условий для творческой работы и развития профессиональной компетентности молодых специалистов через систему непрерывного профессионального образования;
- разработка модели эффективной системы методического сопровождения в организации экспериментальной и инновационной деятельности молодых специалистов;
- обеспечение в системе методической поддержки условий для индивидуального методического сопровождения молодых педагогов в процессе информатизации образования;
- создание условий для развития и успешного функционирования профессионального сообщества молодых специалистов на муниципальном уровне.

### Материально-технические условия:

кабинет, медийное оборудование – компьютер, принтер, проектор, интерактивная доска  
Кадровые условия в соответствии со штатным расписанием в реализации программы участвуют:

Куратор:

- Методист .

Задачи: формирует совместно с наставником Примерный план действий сопровождения Молодого педагога в рамках наставничества, который позволяет выстроить все необходимые действия по каждому направлению в определенном порядке, определить формы их проведения, исполнителей и сроки; анализирует работу наставника и молодого педагога; осуществляет периодический контроль качества и эффективности наставничества.

Наставники:

- Опытные педагоги не моложе 30 лет, стаж работы — не менее 5 лет, образование — оконченное высшее, не ниже 1 квалификационной категории, имеющих стабильно положительные результаты в работе. Задачи: оказать помощь молодому педагогу в овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами обучения, передачи наставником личного опыта;
- Молодые педагоги:



- педагог, впервые поступивший в педагогическую деятельность в первые три года работы до 35 лет;
- молодой специалист в первые три года;
- педагог, назначенный на иную педагогическую должность;
- педагог, изменение и/или выполнение новых должностных обязанностей которого требует назначения наставника. Задачи: усвоить и закрепить необходимый объем знаний и навыков, требующихся для работы, принимать и разделять образовательные ценности образовательной организации, повышение профессионализма. Педагогические условия (использование форм и методов работы, отбор средств и приемов работы): оказание методической помощи в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута молодого педагога, исходит из образовательных запросов и интересов молодого специалиста, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Продуктом совместной деятельности являются показатели профессионального роста молодого специалиста, развитие его творческого потенциала. Взаимодействие сторон в рамках наставничества осуществляется через:
- консультация с наставником молодого педагога;
- выступления на заседаниях методических объединений;
- проведение открытых уроков (занятий, мероприятий);
- защита методических или дидактических материалов, подготовка статей для публикации в профессиональных изданиях, размещение материалов на электронных образовательных ресурсах и др.;
- участие в конкурсах;
- самоанализ педагогической деятельности. Диагностика профессиональных затруднений осуществляется по результатам:

- собеседования с молодым специалистом;
- анкетирования обучающихся;
- анализа уроков, планирования, диагностических работ.

Формы работы: прямое, индивидуальное.

Методы работы: самообразование, проведение мастер-классов, участие в конкурсах, деловые игры, мини дискуссии, разработка презентаций, ознакомление с документами, индивидуальные консультации, практические консультации, инструктаж, посещение и взаимопосещение уроков, совместное выполнение задач, контроль, оценка деятельности, корректировка действий, собеседование, анкетирование, беседы, тестирование. Средства реализации: план действий по сопровождению, индивидуальный план молодого педагога, анкеты, наблюдение, анализ результатов деятельности, поддержка администрации и др.

### **Нормативно-правовые документы**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Приказ директора МОУДО «ЦДОД» об организации наставничества;
- Положение о наставничестве;
- Программа сопровождения молодого педагога;
- Индивидуальный план введения в должность молодого педагога

### **Приложения**

АНКЕТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Ф.И.О. \_\_\_\_\_





УВАЖАЕМЫЙ ПЕДАГОГ! Ответьте на вопросы анкеты для того, чтобы мы могли вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.

1. Почему Вы выбрали профессию педагога?

---

---

2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

---

3. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?

---

---

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

---

5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

---

---

6. Тема самообразования (методическая тема):

---

---

7. Что вас привлекает в работе коллектива:  новизна деятельности;  условия работы;  возможность экспериментировать;  пример и влияние коллег и руководителя;  организация труда;  доверие;  возможность профессионального роста.

8. Ваше хобби, увлечения

---

9. Что вам хотелось бы изменить?

---

---

10. Ваш E-mail

---

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

## Приложение 2

### ПЛАН ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА НА 2024-2026 год

Ф.И.О., должность наставляемого сотрудника (лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

---

Ф.И.О., должность наставника

---

---

Период наставничества:

с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.



Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До 31.12.2024	Наставник, методисты
Организация и проведение вводного совещания с молодыми специалистами. Определение темы для совместной работы.	Сентябрь-декабрь	Наставник, методисты
Определение способов развития молодых специалистов (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	Ноябрь-декабрь	Наставник, методисты
Участие наставников и молодых/начинающих педагогов в мероприятиях и конкурсах	В течении года	Наставник
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	Май	Наставник, методисты
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой	Май	Наставник
Отчёт деятельности	Май	Наставник

### Приложение 3

#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

адаптации молодого специалиста

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.,  
должность, структурное подразделение)

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 200 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в ОУ			
1.1			
1.1			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1			
2.2			
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			



3.1			
3.2			
4. Участие в мероприятиях, организованных МО			
4.2			
4.3.			
5. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
5.1			
5.2			

Молодой специалист \_\_\_\_\_

Педагог-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_

Идентификатор документа 98bffaeb-e988-4571-977a-68f6079694b2



Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

Подписи отправителя:	МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ" Шулепина Татьяна Петровна, Директор	Не требуется для подписания	Доверенность: рег. номер, период действия и статус Сертификат: серийный номер, период действия 7DA0065600157DC54C09C4067F18568F с 06.09.2024 04:48 по 30.11.2025 04:48 GMT+03:00	Дата и время подписания 02.11.2024 02:33 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа
----------------------	--	-----------------------------	---	--