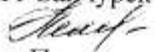


Муниципальное казенное образовательное учреждение  
дополнительного образования «Центр детского творчества»  
пгт Санчурск Кировской области

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МКОУ ДО «ЦДТ»  
пгт Санчурск Кировской области  
 З.М.Немихина  
Приказ от 04.09.2024 № 28

**Образовательная программа наставничества  
в рамках целевой модели наставничества  
с направлением «Педагог-педагог»  
применяемой в сфере дополнительного образования  
(срок реализации -1 год)**

Разработчик:  
педагог  
дополнительного  
образования МКОУ ДО  
«ЦДТ» пгт Санчурск  
Кировской области  
Шургина С.С.

Санчурск  
2024

## **Пояснительная записка**

Настоящая Целевая модель наставничества МКОУ ДО «ЦДТ» пгт Санчурск Кировской области, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

### **Актуальность разработки программы**

Создание программы наставничества «Педагог-педагог» продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в спортивной школе - одна из ключевых задач образовательной политики. Современной спортивной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. 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 тренера-преподавателя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

В профессиональной помощи нуждаются педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (учебно-спортивная деятельность, соревновательная, воспитательная, внеурочная, работа с родителями).

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего специалиста, а также педагога сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и

практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми, вновь прибывшими педагогами.

Понятийный аппарат:

Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимно обогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма 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 ожидаемых 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

Куратор — сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

### **Цель и задачи программы наставничества:**

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников СШ, самоопределения и закрепления в профессии молодых и вновь прибывших педагогов.

Задачи:

- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников МКОУ ДО «ЦДТ» пгт Санчурск Кировской области;

- адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций спортивной школы и с целью закрепления их в образовательной организации;

- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;

- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личного и профессионального уровня наставляемых;

- оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Срок реализации программы:**

- Данная программа наставничества МКОУ ДО «ЦДТ» пгт Санчурск Кировской области рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план воспитательной и культурно-массовой работы учреждения составляется на 1 год, через год может поменяться кадровый состав отделений спортивной школы, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы, обучающиеся могут уехать учиться в другой город и т.д. В годовом цикле удобнее сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества разрабатывается на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности. Начало реализации программы наставничества с 1 сентября, срок окончания 31 августа и/или с момента приёма на работу нового сотрудника.

### **Применяемые формы наставничества:**

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работе от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

## **II. Содержание программы**

### **2.1 Основные участники программы и их функции**

Наставляемые:

- 1) Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебно-тренировочного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
- 2) Специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставники для молодых специалистов:

- 1) Методист;
- 2) Педагог, работающий по той же образовательной программе, что и новый специалист.

Наставники для вновь прибывшего специалиста:

- 1) Методист,
- 2) Педагог, работающий по той же образовательной программе, что и новый специалист.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие педагоги сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все члены педагогического коллектива.

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 психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- Наставник-предметник - опытный педагог того же вида спорта, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания.

## 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.

Педагогические принципы, лежащие в основе реализации программы:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактности наставника и наставляемого;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению наставляемого;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана и плана работы учреждения.

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;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом тренировочных занятий и внеурочных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом методическую тему, план профессионального становления, планы-конспекты, сценарии;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией. Практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- оказывать помощь в овладении компьютерными технологиями педагогу, испытывающему затруднения в данном направлении работы;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в спортивной школе, 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.

Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- 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;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и куратором.

Формы и методы работы с молодыми наставляемыми: беседы, собеседования, тренировочные занятия, встречи с опытными педагогами, открытые занятия, внеурочные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение тренировочных занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов повышения квалификации.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация ЦДТ;
- наставники — участники программы.

Куратором программы наставничества является методист. Оценка результатов программы и ее эффективности.

#### Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор программы.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на заседании методического совета, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, как один из рассматриваемых вопросов на основании отчёта Наставника за истёкший год.

### III. План реализации мероприятий программы наставничества на 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 ЦДТ;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### План реализации мероприятий программы наставничества на год

Направление	Рассматриваемые вопросы	Сроки	Ответственные (наставники/наставляемые)
Знакомство с молодым педагогом. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, дополнительных общеобразовательных программ по видам деятельности. Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого педагога.	1-й месяц	Директор, методист
Имидж педагога	Изучение материалов по вопросам роли педагога дополнительного образования в становлении личности молодого педагога (вопросы педагогической этики, риторики, культуры, манеры ведения занятия)	1-й месяц	Педагоги дополнительного образования со стажем
Профессиональное становление	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях ЦДТ	В течение года	Директор, педагоги дополнительного образования

-	(семинары, учебные занятия, мастер-классы)		
Секреты мастерства (как провести эффективно занятие, собрание, внеурочное мероприятие и т.д.)	Педагог— наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения занятия, наставник совместно с молодым педагогом- готовят конспекты занятия, проговаривают каждый этап и элемент занятия, затем молодой педагог проводит его в присутствии педагога— наставника, после каждого занятия идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее.	В течение года	Директор, педагоги дополнительного образования
Копилка интересных идей	Методические разработки или описание интересных занятий, методик преподавания силами наставляемых и наставников.	В течение года	Педагоги дополнительного образования
Самообразование педагога— лучший педагог дополнительного образования	Выбор методической темы. Предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год.	В течение года	Педагоги дополнительного образования
Педагогическое портфолио. Аттестация.	Изучение нормативных документов по	В течение года	Педагоги дополнительного образования

	аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого (сбор и систематизация материала из опыта работы в эл. папках и на бумажном носителе)		
Проведение Контрольно--переводного и итогового тестирования	Методика проведения контрольно-переводного тестирования (консультирование в методике проведения, оказание практической помощи в процедуре тестирования и оформления отчетной документации)	Февраль	Педагоги дополнительного образования
Анализ самообразования педагога дополнительного образования	Анализ и коррекция работы над ранее выбранной методической темой на год	Май	Педагоги дополнительного образования
Диагностика достижений наставляемого	Выявление уровня профессионализма молодого педагога— систематизация наработок профессиональной деятельности. Определение у педагогов уровня освоения компьютерных технологий (анкетирование)	Май	Директор, методист

В течение года в рамках реализации программы «Наставничество» будет проводиться следующая работа:

1. Совместная подготовка к учебным занятиям и внеурочным мероприятиям.
2. Совместная разработка планов-конспектов учебных занятий, сценариев воспитательных мероприятий.
3. Изучение методической литературы.

4. Взаимопосещение учебно-тренировочных занятий, внеурочных мероприятий и их последующий подробный анализ.

5. Участие молодых специалистов на базе учреждения и муниципальных мероприятиях (конкурсах, семинарах, вебинарах, совещаниях и т.д.)

6. Беседы с молодыми специалистами по определенным разделам теории и практики физической культуры и спорта, педагогики, общеобразовательных программ дополнительного образования.

7. Теоретические и практические занятия с наставляемыми по компьютерной грамотности (оформление заявок, протоколов соревнований, отчетов о проведении воспитательных мероприятий, регистрация на образовательных площадках, оформление презентации и т.п.).

