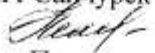


Муниципальное казенное образовательное учреждение
дополнительного образования «Центр детского творчества»
пгт Санчурск Кировской области

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.).

**Индивидуальный план развития под руководством наставника
(бланк-образец)**

Форма наставничества (инструктор-методист — молодой педагог, педагог — педагог и т.п.) _____

ФИО, должность наставляемого _____

ФИО, должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « __ » _____ 20__ по « __ » _____ 20__

№ п/п	Проект, задание	Сроки	Планируемый результат	Фактический результат

Подпись наставника _____ / _____ /
« » 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____ / _____ /
« » 20__ г.