АДМИНИСТРАЦИЯ ВАГАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВАГАЙСКИЙ ЦЕНТР СПОРТА И ТВОРЧЕСТВА»
МАУДО «ВЦСТ»

ул. Подгорная, 11 с.Вагай ,Вагайский район, Тюменская область, 626240 тел.(факс) (34539) 23-2-72
dopobrazovanie_vagai@mail.ru

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
протокол № 1
«14» февраля 2024 г.

«Утверждаю»:
Директор МАУ ДО «ВЦСТ»
_____ Тунгулин М.Ю.
«15» февраля 2024 г.

ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ
«ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГУ»

с. Вагай, 2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа наставничества по модели «Педагог – Педагогу» – это учебно-методическая документация МАУ ДО «Вагайский центр спорта и творчества» для педагогов дополнительного образования, разработанная в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция)», во исполнение распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении 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»

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

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современному образованию 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема сохранности квалифицированных кадров в условиях притока новых сотрудников в систему образования становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к педагогу предъявляет и Профессиональный стандарт «Педагога дополнительного образования детей и взрослых», вступивший в силу с 01 сентября 2022 года.

Начинающему педагогу дополнительного образования необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника или специалиста - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Положение о программе наставничества «Педагог – педагогу» в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зону ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества, возрастной параметр не задается.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне МАУ ДО «ВЦСТ» с. Вагай.

Целевая аудитория:

1. Впервые принятые специалисты:

- молодые специалисты-выпускники образовательных организаций (со стажем работы до 3 лет в возрасте до 35 лет);
- специалисты без опыта работы в образовании или после продолжительного перерыва работы (со стажем работы до 2 лет, без ограничения по возрасту).

2. Педагоги со стажем работы от 3 лет с профессиональным дефицитом:

- в связи со сменой вида-деятельности, появлением новой трудовой функции
- в связи с необходимостью освоения новых технологий, в том числе цифровых технологий;
- в связи с недостаточно высокими результатами овладения дополнительными общеразвивающими программами и качества обучения.

3. Студенты выпускных курсов педагогических ВУЗов и колледжей (в рамках практики или стажировки).

Срок реализации программы ориентировочно составляет 1 год, при необходимости может быть увеличен.

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставляемого и наставника.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов/ наставляемых, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя/ наставляемого.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учётом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций учреждения.

3. ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;

- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

4. ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА ИЛИ СПЕЦИАЛИСТА-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ/ НАСТАВЛЯЕМЫМИ

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, посещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

5. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГУ»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом/специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью данной формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь МАУДО «ВЦСТ», усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в Центре. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри Центра и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МАУДО «ВЦСТ»;
- качественный рост спортивных/творческих достижений и улучшение поведения в подшефных наставляемым объединениях;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог или специалист, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создаёт 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 предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
- Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

6. ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ ПРОГРАММЫ

Вариации ролевых моделей внутри формы «Педагог – Педагогу» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог/специалист – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

7. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста/ наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога/ наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога/ наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

для молодого специалиста/ наставляемого:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности: цифровые образовательные ресурсы (ЦОР)/ электронные образовательные ресурсы (ЭОР), публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов/ наставляемых;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в МАУДО «ВЦСТ».

9. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу мотивирующих факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на институциональном уровне;
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Нематериальные (моральные) формы поощрения наставников:

- благодарственные письма;
- размещение материала о лучших наставниках на официальном сайте МАУДО «ВЦСТ»;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- получение дополнительных дней к отпуску;
- иные льготы и преимущества, предусмотренные в МАУДО «ВЦСТ», в которой работает наставник.

Материальные поощрения наставников:

- надбавка к заработной плате. В данном случае соответствующие изменения вносятся в Положение об оплате труда и материального поощрения работников.

10. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Форма наставничества «Педагог – Педагогу» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в МАУДО «ВЦСТ», осуществляющему деятельность по дополнительным общеобразовательным программам. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в МАУДО «ВЦСТ»: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Сведения	о молодом специалисте/ наставляемом	о педагоге/специалисте – наставнике
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Какое учебное заведение окончил		
Педагогический стаж		
Место работы		
Должность		
Направленность дополнительного образования		
Учебная нагрузка		
Группы		
Квалификационная категория		

Цель работы:	Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.
Задачи:	1. Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.
	2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.

	3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
Содержание деятельности:	1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
	2. Посещение занятий молодого специалиста
	3. Планирование и анализ деятельности.
	4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
	5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (мастер-классы, викторины, профилактические мероприятия, конкурсы и др.).
	6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
	7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами/специалистами.
	8. Организация мониторинга эффективности деятельности.
Ожидаемые результаты:	1. Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении.
	2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.
	3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.
	4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.
	5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.
	6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Приложение 2

Перспективный план мероприятий
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с молодым специалистом

Планирование и организация работы по предмету	***Работа с документацией***	***Контроль за деятельностью молодого специалиста***	***Формы и методы***	***Форма отчетности молодого специалиста***
Организационные вопросы. Ознакомление с МАУ ДО «ВЦСТ», правилами внутреннего трудового распорядка. Изучение нормативной базы, программ, методических записок, пособий. Составление рабочих программ и календарно – тематического планирования. *Собеседование*	Изучение нормативно – правовой базы Центра (должностная инструкция педагога, календарный учебный график, учебный план, дополнительная общеразвивающая программа, Календарный план спортивно-массовой работы Центра на текущий учебный год и др.). *Практическое занятие* «Ведение отчетной документации» (журналы, сведения об обучающихся, инструктажи, мониторинги)». Оформление дополнительной общеразвивающей программы	Оформление журнала. Оформление календарно-тематического планирования. Контроль за правильностью подачи сведений об обучающихся, плана внеурочной деятельности, контроль качества составления внеурочных мероприятий. Посещение занятий	Наставничество, самообразование, посещение занятий, внеурочных мероприятий	Все запланированные собеседования и консультации проведены; посещены занятия по темам Методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования по предметам
Современное занятие и его анализ. Мотивация к обучению. Составление конспекта занятия.	Практическое занятие «На что следует обращать внимание при составлении конспекта. Выполнение единых требований к проведению занятий	Контроль посещаемости обучающихся. Посещение занятий. Контроль составления плана внеурочной	Наставничество, самообразование, посещение занятий, внеурочных мероприятий.	Посещение занятий. Ведение журналов. Методические рекомендации, советы наставника при

	физкультурно-спортивной направленности» (изучение методических рекомендаций, советы при проведении занятий)	деятельности, контроль качества составления внеурочных мероприятий. Посещение мероприятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Взаимопосещение занятий	проведении занятий. Предъявление плана.
Формы и методы работы на занятии. Пропорциональное соотношение этапов занятия, плотность занятия, пульсометрия	Собеседование по схеме самоанализа Практикум: «Обучение составлению самоанализа»	Проверка выполнения программы. Посещение занятий, внеурочных мероприятий	Контроль качества составления планов-конспектов, посещение занятий, внеурочных занятий. Посещение мероприятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Конспекты занятий. Проверка выполнения программы. Характеристика учебных групп
Работа со слабоуспевающими учащимися и обучающимися. Мотивация к обучению. Посещение занятий. Участие учащихся в дистанционных/очных конкурсах, фестивалях	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. Изучение документов по дополнительному образованию.	Проверка выполнения программы. Посещение занятий, внеурочных мероприятий	Наставничество, самообразование, Посещение занятий	Самоанализ деятельности
Инновационные технологии и процессы в обучении. Технологии	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику	Проверка выполнения программы. Контроль ведения	Наставничество, самообразование, посещение занятий,	Проверка выполнения теоретической и практической части

деятельностного обучения в образовательном процессе и внеурочное время. Использование ИКТ технологий на занятии	своей работы.	документации.	внеурочных мероприятий. Контроль ведения документации	программы. Самоанализ
Мониторинг обучающихся. Составление учебно-методической базы на следующий год. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год	Составление отчета. Помощь в оформлении и заполнении отчетной документации: журнал, отчеты по внеурочной деятельности протоколы итоговой. Составление годового отчёта по движению учащихся и переводу, выполнению теоретической и практической части программ	Собеседование по итогам за год (результаты, выполнение программы) Отчёт о результатах наставнической работы	Наставничество, самообразование, посещение занятий, внеурочных мероприятий. Контроль ведения документации	Отчет о результатах наставнической работы. Собеседование по итогам за год. Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки