

**Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования «Спортивная школа №2»
города Асино Томской области**

Принято на заседании

методического (педагогического) совета
протокол №1 от «03» сентября 2025 г.

Утверждаю:

Директор МАОУ ДО СШ № 2

Ш.О.Айдашев

Приказ №131/3 от «02» сентября 2025г.

**Программа методического
сопровождения молодых педагогов учреждения
«Наставник»**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа методического сопровождения молодых педагогов учреждения «Наставник»
Основания для разработки Программы (нормативные документы)	- Распоряжение Департамента образования Томской области от 19.02.2025 № 280 «Об утверждении программы методического сопровождения молодых педагогов и наставников на территории Томской области на 2025-2028 годы» - Приложение № 1 Программа методического сопровождения молодых педагогов и наставников на территории Томской области на 2025-2028 годы - Приложение № 2 Дорожная карта по реализации программы методического сопровождения молодых педагогов и наставников на территории Томской области на 2025-2028 годы.
Распорядительные акты учреждения по наставничеству	- Программа методического сопровождения молодых педагогов в учреждении; - Положение о наставничестве молодых педагогов; - Приказ директора о наставничестве молодых педагогов в учреждении.
Цели Программы	1. Максимально полное раскрытие профессиональных качеств личности молодых педагогов, для успешной их адаптации и личной профессиональной самореализации в условиях учреждения дополнительного образования. 2. Формирование эффективной поддержки молодого педагога для закрепления его на рабочем месте.
Задачи Программы	1. Систематизировать методическую работу педагогов наставников в учреждении дополнительного образования. 2. Создать психологически комфортную среду в учреждении для развития и повышения профессиональной компетентности молодых педагогов. 3. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности для закрепления его в учреждении. 4. Развивать интерес к методике построения и организации образовательного процесса. 5. Способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности. 6. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование значимого педагогического опыта в своей деятельности.
Участники Программы	1. Молодые педагоги. 2. Педагоги-наставники. 3. Педагоги, имеющие большой перерыв в работе
Сроки реализации Программы	учебный год

Ожидаемые результаты реализации Программы	1. Внедрить модель наставничества (педагог-педагог) на уровне образовательного учреждения. 2. Создать сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена профессиональным опытом. 3. Повысить уровень удовлетворенности собственной работой и улучшено психоэмоциональное состояние молодых педагогов. 4. Закрепить молодых педагогических работников в учреждении дополнительного образования 5. Создать условия для участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства
Показатели эффективности реализации Программы	Стабильный состав специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогического работника в учреждении.
Термины и определения	Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставник назначается из числа опытных педагогических работников и отвечает следующим требованиям: -имеет опыт работы в должности не менее 5-и лет, -имеет высокие положительные результаты работы; -пользуется авторитетом в коллективе; -способен оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе; -умет формулировать, ставить цели и задачи, планировать работу, организовать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время тема наставничества является одной из центральных в национальном проекте «Образование». В условиях модернизации системы образования в России, наставничество выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов, его профессиональное становление.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество является эффективным способом решать сложные проблемы отдельных категорий людей (учащегося, молодого специалиста, опытного педагога, управленца). Именно благодаря наставничеству многие рабочие ситуации находят правильные решения, появляется уверенность в своих способностях, оттачиваются профессиональные компетенции, формируются новые социальные связи.

Программа «Наставник» муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 2» города Асино Томской области представляет собой комплекс мероприятий, направленных на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемых педагогов, необходимых для их успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной поддержки молодых специалистов.

Участниками программы являются молодые специалисты, педагоги-наставники, педагоги, имеющие большой перерыв в работе. Для решения возникающих проблем необходимо консолидировать усилия всех ее участников. Реализация проекта по наставничеству позволяет получать опыт, знания, сформировать навыки, профессиональные компетенции в вопросах обучения и воспитания подрастающего поколения.

Содержание педагогического наставничества заключается в оказании психологической и методической помощи молодым педагогам в период адаптации:

- в изучении и внедрении в практику молодого педагога передового педагогического опыта;
- в совершенствовании педагогического мастерства;
- в организации индивидуальной образовательной траектории молодого педагога;
- в овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся.

Цели программы:

1. Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной адаптации и личной профессиональной самореализации в условиях учреждения дополнительного образования.
2. Формирование эффективной поддержки молодого специалиста для закрепления его на месте работы.

Задачи программы:

- 1 Систематизировать методическую работу педагогов-наставников в учреждении.
2. Создать психологически комфортную среду в учреждении для развития и повышения профессиональной компетентности молодых педагогов.

3. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности для закрепления его в учреждении.

4. Сформировать интерес к методике построения и организации образовательного процесса.

5. Способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности.

6. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование значимого педагогического опыта в своей деятельности.

Практика наставничества в МАОУ ДО СШ № 2 г. Асино реализуется по форме сотрудничества «педагог - педагог».

Механизм управления программы «Наставник» осуществляется куратором на основании планирования, организации, мотивации, координации, анализа и контроля.

Планирование: цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых.

Организация: отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар; методическое сопровождение программы.

Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников.

Координация: составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

Анализ и контроль: мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Поиск и отбор наставляемых проводится:

- на основе анкетирования для сбора предварительных запросов;
- по результатам педагогического наблюдения;
- на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности;
- по итогам личных собеседований, пожеланий с учетом задач программы.

Наставнические пары формируются на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника. Формирование наставнических пар осуществляет заместитель директора по УВР. Наставнические пары могут меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей.

СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня; поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Прививать молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
2. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
4. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Форма наставничества «Педагог – педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой педагог	Педагог
• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи. • Педагог, склонный к активной общественной работе, активный участник педагогического сообщества. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого - педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. Осуществляет методическую поддержку в преподавании отдельных предметов (модулей).	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с учащимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о регламенте работы ОУ, традициях коллектива, особенностях преподавания и т.п. Педагог, стремящийся получить новые навыки, новую квалификацию (компьютерные технологии, написание рабочих программ, новые педагогические технологии и т.п).

План работы по программе «Наставник»

№	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Закрепление педагогов-наставников и начинающих педагогов приказом директора	сентябрь	Зам директора по УВР
2	Планирование и организация работы молодого педагога по предмету, документация (ДОП, КУГ, расписание занятий, журнал)	сентябрь	Зам директора по УВР Педагоги-наставники
3	Составление плана работы наставника с наставляемым. Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года	сентябрь	Педагоги-наставники
4	Посещение и анализ занятий начинающего педагога педагогами - наставниками	октябрь	Педагоги-наставники
5	Оказание консультативной помощи по организации и проведению учебных занятий	октябрь	Педагоги-наставники
6	Организация взаимопосещения занятий начинающих педагогов. Анализ занятий.	ноябрь	Зам директора по УВР, педагоги - наставники
7	Оказание помощи начинающим педагогам в организации и проведении итоговых занятий, оформлении документации	декабрь	Педагоги-наставники
8	Оказание помощи по обеспечению учебного процесса методическими материалами	январь	Педагоги-наставники
9	Подготовка методических продуктов к участию конкурсе	февраль	Педагоги-наставники
10	Посещение и анализ занятий начинающих педагогов педагогами - наставниками	март	Педагоги-наставники
11	Оказание помощи начинающим педагогам в организации и проведении итоговых занятий, оформлении документации	апрель	Педагог-наставники
12	Анализ работы наставнических пар. Перспективы.	май	Зам директора по УВР

Этапы реализации наставничества «педагог-педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ

В результате внедрения и реализации проекта «Наставник» будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

1. Наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества.
2. Увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов.
3. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников.
4. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов.
5. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования.
6. Улучшение образовательных показателей учащихся, рост числа учащихся, участвующих и побеждающих в конкурсных мероприятиях.
7. Методическое сопровождение системы наставничества в образовательном учреждении.
8. Цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества.
9. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

10. Улучшение психологического климата в спортивной школе внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

11. Адаптацию педагога в новом педагогическом коллективе.

12. Увеличение учащихся, участвующих в конкурсах и фестивалях, демонстрирующих яркие способности и таланты, повышение образовательных результатов.

ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА

В качестве текущего контроля вопрос о реализации проекта рассматривается на методическом совещании, а также по плану внутренней системы оценки качества.

При внедрении и реализации модели наставничества возможны следующие риски:

1) отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;

2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых;

3) низкая мотивация наставников;

4) недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

5) низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя "косным" наставникам и их многолетнему опыту;

6) низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Для успешной реализации системы наставничества в образовательном учреждении создаются определенные условия:

Кадровые условия наставничества включают:

- директора, определяющего приоритетные направления развития образования;

- куратора реализации программ наставничества;

- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

- наставляемые.

Материально-технические условия и ресурсы включают:

- учебные кабинеты для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

- информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. официальный сайт учреждения, электронный ресурс, чаты в социальных сетях);

- доступ к сети интернет;

- оргтехнику, канцелярские товары и т.д.;

- другие материально-технические ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий по реализации проекта «Наставник»;

- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;

- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;

- учебно-методическую, научно-методическую, информационно аналитическую деятельность непрерывного повышения профессионального мастерства, стажировочных площадок, и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Ф.И.О. и должность наставляемого (ых) сотрудника (ов)

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.

№	Поставленные задачи	Срок	Планируемый результат	Отметка о выполнении
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
2	Определить тему по самообразованию, обеспечить содержательное наполнение темы.		Определена тема по самообразованию, проводится работа по теме «_____»	
3	Познакомиться с нормативно-правовыми документами, локальными актами учреждения, регламентирующих наставническую деятельность в учреждении.		Ознакомлены с Программой развития, Программой воспитания, функциональными обязанностями, Кодексом этики и служебного поведения сотрудника в ОУ, Профессиональным стандартом, Концепцией развития дополнительного образования до 2030 года	
4	Изучить сайт ОУ, правила размещения информации и наполнение личной странички		Хорошая ориентация по сайту, изучены правила размещения информации на сайте учреждения	
5	Познакомить с документацией педагога дополнительного образования (ДОП, КУГ, план воспитательной работы, индивидуальный план по саморазвитию, журнал кружковой работы и др.)		Знают перечень документов педагога доп. образования, грамотно используют в своей профессиональной деятельности	
6	Изучить методику построения и организации учебного процесса		Организован результативный учебный процесса по ДОП «_____»	
7	Освоить составление технологической карты занятий, конспекта		Составлены технологические карты и конспекты тем по ДОП «_____»	
8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа и самоанализа образовательного процесса	

9	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся	
10	Изучить успешный опыт организации работы с родителями		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями	
11	Подготовить методический материал		Подготовлена публикация, статья «...»	

Подпись наставника _____ « ____ » _____ 20__ г

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