

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДЮСШ № 3 «Атлет»
С.А.Прохоров



ПРИНЯТО
на заседании педагогического
совета протокол №1 от 27.08.2024г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МБУ ДО ДЮСШ № 3 «Атлет»

Срок реализации программы: 1 год

Составители:
заместитель директора по УВР Рябова С.С.

г. Алексин

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества разработана на основе Конвенции о правах ребенка, в соответствии требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. №16) - «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Молодые профессионалы», «Социальная активность»), Концепции развития дополнительного образования, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014г. №1726-р) и плана мероприятий ее реализации на 2015-2020 гг., Приказа Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 г. №196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеразвивающим программам», Постановления Правительства РФ «Об утверждении Санитарно-эпидемиологических требований устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций., Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2020 № Р-145 об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам.

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано производственной необходимостью и временем. 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 конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с тем, как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей тренера-преподавателя, инструктора-методиста. 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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего специалиста, 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 и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей спортивной школы, так как наше учреждение планирует привлекать к работе молодых специалистов в качестве тренеров-преподавателей.

Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества разработана на базе муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа № 3 «Атлет» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным спортивной подготовки, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего».

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБУ ДО ДЮСШ № 3 «Атлет» направлена на достижение **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1) 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.

2)Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы, наблюдения, практическую помощь на занятиях и обменом опытом.

3)Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

4)Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого.

5)Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБУ ДО ДЮСШ № 3 «Атлет» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что все текущие планы работы МБУ ДО ДЮСШ № 3 «Атлет» составляются на год, через год может поменяться кадровый состав, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать 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 01.09.2024 г., срок окончания 31.05 2024 года и/или с момента приёма на работу нового сотрудника.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «наставник - педагог». Данная форма 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, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных тренеров-преподавателей школы с наставниками, с учётом современной ситуации в регионе.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними могут проходить как очно, так и дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт опытный наставник, а также

молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

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. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
2. Тренер, работающий по той же образовательной программе, что и новый специалист.

Наставники для вновь прибывшего специалиста:

1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
2. Тренер, 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 педагогического коллектива спортивной школы.

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.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

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;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по специальности.

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением спортивных помещений, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к тренеру-преподавателю, инструктору-методисту, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-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;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в 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;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к молодому специалисту:

- 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;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые занятия, тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение тренировочных занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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

- администрация организации - участников;

- наставники - участники программы;

Куратором программы наставничества является заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 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, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации индивидуального плана работы.

3.2 Карта индивидуального методического сопровождения

молодого специалиста

 - успешно решаю  - решаю  - затрудняюсь решать

№ п/п	Вид педагогической деятельности	Формы работы по устранению затруднений	- Начало года - Конец года
I. Анализ педагогической деятельности			
1.	Умение проводить самоанализ занятия	Практикум «Требования к анализу занятия и деятельности тренера-преподавателя на занятии. Типы, виды, формы занятия».	
2.	Анализ занятия другого тренера-преподавателя	Изучение схемы анализа занятия. Обучение комплексному анализу занятия.	
3.	Анализ собственного опыта работы	Беседа наставника и членов методического совета МБУ ДО ДЮСШ № 3 «Атлет».	
II. Планирование			
4.	Тематическое планирование	Собеседование по методике проведения современного занятия. Помощь тренерам-	

		преподавателей.	
5.	Поурочное планирование	Практическое занятие «Составление плана-конспекта занятия».	
6.	Планирование самообразования и педагогического мастерства	Рекомендации по выбору темы самообразования. Консультативная помощь инструкторов-методистов.	
7.	Составление адаптивной или авторской программы	Рекомендация литературы по методике преподавания, справочных материалов и нормативных документов.	
8.	Планирование воспитательной работы	Индивидуальная консультация.	
III. Организация			
9.	Умение работать с одарёнными детьми и детьми, требующими особого внимания.	Участие в соревнованиях, матчевых встречах.	
10.	Организация разноуровневой работы и индивидуальной работы с обучающимися	Практикум: «Организация работы в условиях детского коллектива». Посещение занятий других тренеров-преподавателей.	
11.	Организация секционной работы	Участие в работе МБУ ДО ДЮСШ № 3 «Атлет».	
IV. Контроль и коррекция			
12.	Учёт и оценка достижений обучающихся	Практическое занятие «Ведение учебной документации (журнал, и т.д.)».	
13.	Проведение текущего и итогового контроля	Консультация по изучению материалов Федеральных стандартов и программ, нормативно-правовой базы школы (должностная инструкция тренера-преподавателя, календарный учебный график, учебный план, план работы на текущий учебный год, документы	

		строгой отчетности). Инструктаж по составлению отчётности по окончании соревнований.	
14.	Диагностический инструментарий и методы диагностики	Практическое занятие: «Способы контроля достижений обучающихся (участие в соревнованиях, сдача контрольно-переводных испытаний). Виды диагностики результатов обученности».	
V. Владение технологией современного занятия			
15.	Дифференцированный подход к обучению	Практическое занятие «Занятие и его организация. Использование современных педагогических технологий».	
16.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности обучающихся	Практическое занятие «Методы активизации познавательной деятельности обучающихся»	
17.	Использование современных образовательных технологий на занятиях	Консультирование по теме «Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе».	
VI. Индивидуальные затруднения			
18.	Организация хорошей дисциплины на занятиях	Рекомендации тренеров-преподавателей со стажем. Посещение занятий	
19.	Умение использовать различные формы работы с родителями	Рекомендации тренеров-преподавателей со стажем.	

Карта индивидуального методического сопровождения молодого специалиста показывает, какие аспекты педагогической деятельности имеют положительные результаты, а над улучшением которых необходимо продолжить работу в следующем учебном году.

IV. 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 данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: открытых занятий, методических практик молодого специалиста, участие в конкурсах и т.д..

План реализации мероприятий программы наставничества на год

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки	Отметка наставника о выполнении
Знакомство с молодым тренером-преподавателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого тренера-преподавателя.	1-й месяц	
Имидж педагога.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики,	1-й месяц	

	культуры и т.д.		
Разработка индивидуального плана профессионального становления.	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях МБУ ДО ДЮСШ № 3 «Атлет» (семинарах, открытых уроках).	В течение года	
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого тренера-преподавателя. Функция общения на занятии.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	2-й месяц	
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства.	Тренер-преподаватель – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения занятия, наставник совместно с молодым тренером-преподавателем готовят конспекты занятия, проговаривают каждый этап и элемент занятия, затем тренер-преподаватель проводит его в присутствии тренера-преподавателя- наставника, после каждого занятия идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее.	3-й месяц	
Копилка интересных занятий	Разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставников.	4,9-й месяц	
Самообразование тренера-преподавателя – лучший учитель	Выбор методической темы. Предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год.	В течение года	
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических	5,6-й месяц	

	работников. Портфолио аттестуемого тренера-преподавателя.	7-й месяц	
Проведение контрольно-переводных испытаний	Методика проведения контрольно-переводных испытаний.	8,9-й месяц	
Анализ самообразования тренера-преподавателя –	Анализ и коррекция работы над ранее выбранной методической темой на год.	10,11-й месяц	
Диагностика достижений молодого тренера-преподавателя	Уровень профессионализма молодого тренера-преподавателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	12-й месяц	

В течение года

1. Совместная подготовка и отбор материала для учебно-тренировочных занятий и соревнований и мероприятий.
2. Совместная разработка планов-конспектов учебно-тренировочных занятий по теме.
3. Изучение методической литературы по предмету.
4. Взаимопосещение учебно-тренировочных занятий, соревнований, мероприятий и их последующий подробный анализ.
5. Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
6. Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, методике преподавания.
7. Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий.