

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 7»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБУ ДО «ДЮСШ № 7»

г. о. Самара

Д.В. Правдин

«01» сентября 2021 года



Принята

Педагогическим советом Школы

«01» сентября 2021 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБУ ДО «ДЮСШ №7» г. о. Самара**

Срок реализации программы: 1 год

Составитель:
Методист Филиппова Е.В.

г. Самара
2021

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»), 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 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 конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современному учреждению дополнительного образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации образовательных программ 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. 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

Рабочая программа наставничества «педагог- педагог» разработана на базе муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города «Детско-юношеская спортивная школа № 7» г.о. Самара 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 общеобразовательным программам среднего профессионального образования, 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», «Учитель будущего».

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБУ ДО ДЮСШ № 7 направлена на достижение следующей 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 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 и наблюдения.
- 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 педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБУ ДО «ДЮСШ № 7» г. о. Самара рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что План работы «ДЮСШ № 7» составляется на год, через год может поменяться кадровый состав отделений спортивной школы, 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 **1.01.2021 г.**, срок окончания **31.12 2021** года и/или с момента приёма на работу нового сотрудника.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-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 2021 год, подобраны исходя из практики работы опытных тренеров-преподавателей школы с наставниками, с учётом современной ситуации в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий:

- традиционная модель наставничества,
- ситуационное наставничество,
- партнёрское,

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, 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, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для молодых и вновь прибывших специалистов:

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 педагоги коллектива спортивной школы.

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, 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);
- 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 заместителю директору по УВР о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

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 заместителем директора по УВР.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые занятия, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение тренировочных занятий; 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 методист МБУ ДО «ДЮСШ №7» г.о.Самара.

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.

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 ИППР.

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 педагогического совета.	
II. Планирование			
4.	Тематическое планирование	Собеседование по методике проведения современного занятия. Помощь тренеров-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 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.	
10.	Организация разноуровневой работы и индивидуальной работы с обучающимися	Практикум: «Организация работы с мотивированными и неуспевающими обучающимися». Посещение занятий других тренеров-преподавателей.	
IV. Контроль и коррекция			
12.	Учёт и оценка достижений обучающихся	Практическое занятие «Ведение учебной документации (журнал, личные дела обучающихся)».	
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 отчёта 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: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

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, культуры и т.д.	1-й месяц	
Разработка индивидуального	Педагогическое самообразование, участие в	В течение	

плана профессионального становления.	мероприятиях МБУ ДО «ДЮСШ № 7» г.о.Самара (семинарах, открытых тренировках).	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 (организирующее, 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	В течение года	

	методической темой на год.		
Проведение контрольно-переводных испытаний	Методика проведения контрольно-переводных испытаний.	май месяц	
Анализ самообразования тренера-преподавателя –	Анализ и коррекция работы над ранее выбранной методической темой на год.	Конец учебного года	
Диагностика достижений молодого тренера-преподавателя	Уровень профессионализма молодого тренера-преподавателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года	

В течение года

1. Совместная подготовка и отбор материала для учебно-тренировочных занятий и внеклассных мероприятий.
2. Совместная разработка планов-конспектов учебно-тренировочных занятий по теме, внеклассного мероприятия.
3. Изучение методической литературы по предмету.
4. Взаимопосещение учебно-тренировочных занятий, внеклассных 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.