МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ О Р А З О В А Т Е Л Ь Н О Е УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО – ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА

Рассмотрено
На педагогическом совете
МБОУ ДО ДЮСШ
Протокол №3 от 30.06.2022 г.

«Утверждаю»
Директор МБУО ДО
ДЮСШ

К.В. Кравченко
Приказ № 55.2 от 05.08.2022 г.

Цапков Евгений Александрович

Подписано цифровой подписью: Цапков Евгений Александрович
DN: c=RU, st=Ростовская область, l=с. Куйбышево, title=ИСПОЛНЯЮЩИЙ ОБЯЗАННОСТИ ДИРЕКТОРА, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГВАРДИИ КАПИТАНА Д.А.УЖВАКА, 1.2.643.100.3=120B323037353433303932343 8, 1.2.643.3.131.1.1=120C363137313030323035333033, email=mius-sport@mail.ru, givenName=Евгений Александрович, sn=Цапков, cn=Цапков Евгений Александрович
Дата: 2022.12.01 15:01:14 +03'00'

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Муниципального бюджетного образовательнго учреждения дополнительного образованияДетско-юношеской спортивной школы

Разработчики:
Таранцов А.И., Гончаренко А.А. Цапков Е.А.

Срок реализации: 1 год

с. Куйбышево

2022 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Нормативно-правовая база реализации целевой модели наставничества:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 11.08.1995 г. №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19.05.1995 г. №82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. №7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.11.2019 г. № 2705-р;

Направленность программы – физкультурно-спортивная.

Характеристика программы. 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.

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.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога. 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 задач будет способствовать создание гибкой системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления вновь прибывшего и молодого педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать 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.

Цель программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи программы:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций 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 в ДЮСШ.

4. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

Сроки реализации программы. Данная программа наставничества МБОУ ДО ДЮСШ рассчитана на 1 год. Т. к. через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 года, срок окончания 31.05.2023 года.

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 на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в стране и регионе.

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

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение 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;
- инструктор-методист.

Куратором программы наставничества является методист МБОУДО ДЮСШ А.И. Таранцов.

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 получат 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.

Термины и определения

- Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;
- Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;
- Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;
- Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества;
- Наставляемым может стать любой воспитанник по дополнительным общеразвивающим программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу;
- Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставляемый:

Сопрунов В.И. специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебно-тренировочного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими тренерами-преподавателями, администрацией или родителями.

Наставники для специалиста, имеющий малый опыт работы:

1. Зам. директора МБОУ ДО ДЮСШ Цапков Е.А.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие тренера - преподаватели сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников:**

1. ***Наставник-консультант*** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией учебно-тренировочного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу специалиста.

2. ***Наставник-предметник*** – опытный тренер-преподаватель того же спортивного направления, что и тренер-преподаватель с малым опытом работы, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: *«опытный тренер-преподаватель – тренер-преподаватель с малым опытом работы»*, классический вариант поддержки для приобретения тренером-преподавателем с малым опытом работы необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с тренером-преподавателем с малым опытом работы:

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

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со тренером-преподавателем, 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 тренера-преподавателя и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
2. Разрабатывать совместно с тренером-преподавателем с малым опытом работы план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплине;
3. Изучать деловые и нравственные качества тренера-преподавателя с малым опытом работы, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, воспитаником и их родителям, увлечения, наклонности;
4. Проводить необходимое обучение;
5. контролировать и оценивать самостоятельное проведение тренера-преподавателя учебно-тренировочных занятий и массовых мероприятий;
6. Давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
7. Контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
8. Оказывать тренеру-преподавателю индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
9. Личным примером развивать положительные качества тренера-преподавателя, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
10. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью тренера-преподавателя, вносить предложения о

его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

11. Периодически докладывать директору о процессе адаптации тренера-преподавателя, результатах его труда;

12. Подводить итоги профессиональной адаптации тренера-преподавателя с предложениями по дальнейшей работе тренера-преподавателя.

Требования к тренеру-преподавателю имеющему малый опыт работы:

1. Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

6. Периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

7.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального

благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог». *Ролевая модель:* «опытный педагог-педагог с малым опытом работы ».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Сопрунов В.И., тренер-преподаватель

Ф.И.О. и должность наставника Цапков Е.А., зам. директора по УСР

№	Мероприятие	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития: сформулирован перечень тем консультаций с наставником.		
1.2.	Провести развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития.	Сентябрь			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Январь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей.		
2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с МБОУ ДО ДЮСШ, ее особенностями, направлениями работы.	Сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МБОУ ДО ДЮСШ.		
2.2.	Изучить помещения МБОУ ДО ДЮСШ (основные помещения, правила пользования).	Сентябрь, Октябрь	Хорошая ориентация в здании МБОУ ДО ДЮСШ, знание аварийных выходов.		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним.	Сентябрь, Октябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества.		
2.4.	Изучить сайт МБОУ ДО ДЮСШ, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности МБОУ ДО ДЮСШ	Октябрь, Ноябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах МБОУ ДО ДЮСШ в социальных сетях, изучены правила размещения информации в Интернете.		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МБОУ ДО ДЮСШ.	Ноябрь	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения.		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих	Ноябрь, Декабрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей.		

	должностных обязанностей.				
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса.	Декабрь	Организован результативный учебный процесс по направлению «футбол»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности.	Декабрь, Январь	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности тренера-преподавателя,применяемых методов обучения.		
3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников	Январь, Февраль	Изучены психологические и возрастные особенности воспитанников.		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности тренера-преподавателя.	Февраль, Март	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности тренера-преподавателя.		
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями.	Март	Совместно с наставником изучен успешный опыт организации работы с родителями (анализ проводимых мероприятий.		
3.4.	Изучить документы регулирующие деятельность тренера-преподавателя	Апрель	Изучено содержание эффективной работы тренера-преподавателя		
3.5.	Сформировать понимание эффективного поведения тренера-преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций, познакомиться со способами их профилактики и регулирования.	Май	Усвоен алгоритм эффективного поведения тренера-преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся испособов их профилактики.		