

СОГЛАСОВАНО

на заседании педагогического
совета

Протокол от «29» августа 2023 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО СШ им. гвардии
капитана Д.А. Ужвака

Приказ от «01» сентября 2023 г. № 142.1



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Тренер-преподаватель – тренер-преподаватель»
в Муниципальном бюджетном образовательном
учреждении дополнительного образования
спортивной школы имени гвардии капитана
Д.А. Ужвака

Срок реализации программы: 1 год

Составитель: заместитель директора по
УСР Богданенко А.С.

с. Куйбышево

2023 г.

Содержание.

	Пояснительная записка.	3
1.	Содержание программы.	7
2.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы	
	Наставничества	10
	Приложение 1	12
	Приложение 2	14

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 МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака.

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 СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака 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 01.09.2023 года, срок окончания 31.05.2024 года.

Применяемые формы наставничества и технологии. Основной формой наставничества данной программы является «тренер-преподаватель – тренер-преподаватель». 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 2023 – 2024 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 директор – Цапков Е.А

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. Тренера-преподаватели - 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.

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.

1. Содержание программы.

1.1. Основные участники программы и их функции

Наставляемый:

Медведев И.Н. и Жуков С.А. специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебно-тренировочного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими тренерами-преподавателями, администрацией или родителями.

Наставники для специалистов, имеющих малый опыт работы:

Зам. директора МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака Богданенко А.С.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие тренеры - 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.

1.2. 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.

1.3. 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, воспитанником 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.

1.4. 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.

2. 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 № 1

Форма наставничества: «тренер-преподаватель – тренер-преподаватель».

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Медведев И.Н., тренер-преподаватель

Ф.И.О. и должность наставника Богданенко А.С., зам. директора по УСР

Срок осуществления плана с 01.09.2023 г. по 31.05.2024 г

№	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 наставником, для уточнения 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 СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака, ее особенностями, направлениями работы.	Сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака.		
2.2.	Изучить помещения МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака (основные помещения, правила пользования).	Сентябрь, Октябрь	Хорошая ориентация в здании МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака, 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 СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности	Октябрь, Ноябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака в социальных сетях, изучены правила размещения информации в		

	МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака		Интернете.		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака.	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.		

01.09.2023 г. _____ А.С. Богданенко

01.09.2023 г. _____ И.Н. Медведев

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА № 2

Форма наставничества: «тренер-преподаватель – тренер-преподаватель».

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Жуков С.А., тренер-преподаватель

Ф.И.О. и должность наставника Богданенко А.С., зам. директора по УСР

Срок осуществления плана с 01.09.2023 г. по 31.05.2024 г

№	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 наставником, для уточнения 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 СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака, ее особенностями, направлениями работы.	Сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака.		
2.2.	Изучить помещения МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака (основные помещения, правила пользования).	Сентябрь, Октябрь	Хорошая ориентация в здании МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака, 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 СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А.	Октябрь, Ноябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака в социальных сетях, изучены правила размещения информации в		

	Ужвака		Интернете.		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака.	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.		