

муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования города Таштагола  
«Детско-юношеская спортивная школа» (МБУДО  
ДЮСШ)

ПРИНЯТО:  
Педагогическим советом  
Протокол № 1 от 31. 08. 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУ ДО ДЮСШ  
г. Таштагола

Н.А.Гребенщикова  
Приказ № 83 от 29.09.21



ПРОГРАММА РАБОТЫ С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ  
«НАСТАВНИЧЕСТВО»  
В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СПОРТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ»

г.Таштагол  
2021

## Содержание

1. Пояснительная записка
2. Общие положения
3. Организация наставничества в ДЮСШ
4. Примерный план работы наставника с молодым специалистом

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Очень важную роль играют личностные качества педагога: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать учеников предметами. То есть, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учебного заведения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители.

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.

### **Приоритетные направления реализации программы**

- Общение людей со схожими взглядами и проблемами.
- Обеспечение реализации образовательных запросов начинающих педагогов.
- Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения.
- Формирование уверенности в своем профессиональном росте.
- Оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности.

### **Педагогические принципы, лежащие в основе реализации программы**

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефого;
- личной примерности наставника;

- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана и плана работы учреждения

## 2. Содержание программы

### Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБУ ДО ДЮСШ направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, 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 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: 3 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 2021 -2022 учебный 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.

**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 спортивных мероприятий;
  - 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;
- 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.

### **Виды контроля молодого специалиста.**

В работе с молодым специалистом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится обзорный контроль.

Он проводится путем посещения всех занятий и спортивных мероприятий. Его цель-общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. Затем в течение первого года работы проводится предупредительный контроль. Его цель-выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на персональный контроль, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение фронтального контроля, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.)

### **Ожидаемые результаты:**

Адаптация молодого педагога в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в ДЮСШ;

Активизация практических,

Индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

Повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;

Обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;

Совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые занятия, внеклассные мероприятия; семинары; методические консультации; посещение 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- методической работе

### 3. 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 также 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
<b>I. Анализ педагогической деятельности</b>			
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.	
<b>II. Планирование</b>			
4.	Тематическое планирование	Собеседование по методике проведения современного занятия. Помощь тренера-преподавателей.	
5.	Поурочное планирование	Практическое занятие	

		«Составление плана-конспекта занятия».	
6.	Планирование самообразования и педагогического мастерства	Рекомендации по выбору темы самообразования. Консультативная помощь инструктора-методиста.	
7.	Этапы подготовки современного учебно-тренировочного занятия	1. Консультация по подготовке к занятию 2. Взаимопосещение учебно-тренировочных занятий	
8.	Планирование воспитательной работы	Индивидуальная консультация.	
<b>III. Организация</b>			
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 с мотивированными и неуспевающими обучающимися». Посещение занятий других тренеров-преподавателей.	
11.	Организация внеклассной работы	Участие в работе МБУ ДО ДЮСШ.	
<b>IV. Контроль и коррекция</b>			
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 отчётности по окончании соревнований.	
14		Практическое занятие: «Способы контроля достижений обучающихся (участие в соревнованиях, выполнение контрольно-переводных испытаний) Виды диагностики результатов обученности».	



<b>V. Владение технологией современного занятия</b>			
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».	
<b>VI. Индивидуальные затруднения</b>			
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.

## II. 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;
- 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 плана профессионального становления.	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях МБУ ДО ДЮСШ (семинарах, открытых уроках).	В течение года	
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	3-й месяц	

Копилка интересных занятий	Разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставников.	4,9-й месяц	
Самообразование тренера-преподавателя	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 работников. Портфолио аттестуемого тренера-преподавателя.	5,6-й месяц  7-й месяц	
Проведение Контрольно-переводных испытаний	Методика проведения контрольно-переводных испытаний.	8-й месяц	
Анализ самообразования тренера-преподавателя –	Анализ и коррекция работы над ранее выбранной методической темой на год.	10,11-й месяц ц	
Диагностика достижений молодого тренера-преподавателя	Уровень профессионализма молодого тренера- преподавателя –систематизация наработок профессиональной деятельности. попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организирующее, оценивающее, дисциплинирующее).	12-й месяц	

**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.  
Взаимопосещение учебно-тренировочных занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ. достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее.
4. Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
5. Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, методике преподавания.
6. Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий

	тренер-преподаватель проводит его в присутствии тренера- преподавателя-наставника, после каждого занятия идёт детальная проработка		
--	--	--	--

## АНКЕТА

для молодого специалиста по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Проводится в МБУ ДО «ДЮСШ» - молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I и во II полугодиях

(декабрь, май) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация МБУ ДО «ДЮСШ»

Форма проведения - очная

Наименование критерия	Да	Нет
Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).		
Перешли бы Вы работать в другое дополнительное образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли Вы своей работой?		
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается Ваша жизнь в последний год?		
Понимаете ли Вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию дополнительного образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?		
Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли Вас признание как педагога в образовательном учреждении?		
Устраивают ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли Вас размер заработной платы?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		
2.Что из нижеперечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3.Как Вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой)		

Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги Почетная грамота Похвала руководителя		
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения		
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность		
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа Высокий уровень зарплаты		