

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА  
ИПАТОВСКОГО РАЙОНА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

**ПРИНЯТА:**  
на заседании  
педагогического совета  
МКУ ДО ДЮСШ  
Ипатовского района  
протокол № 1  
от «30» августа 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
директор  
МКУ ДО ДЮСШ  
Ипатовского района



**А.Е.Колесников**

**Персонализированная программа наставничества  
в МКУ ДО ДЮСШ Ипатовского района**

**Срок реализации программы: 1 год**  
**Составители:**  
заместитель директора Малеева И.В.

г.Ипатово  
2022 г.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонализированная 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), 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**

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, 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 и других специалистов.

#### **Взаимосвязь с другими документами организации**

Персонализированная программа наставничества «Наставник – наставляемый» разработана на базе муниципального казенного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа Ипатовского района Ставропольского края 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», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего».

### **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МКУ ДО ДЮСШ Ипатовского района 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 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.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.



## **Срок реализации программы и применяемые формы наставничества и технологии**

Данная программа наставничества МКУ ДО ДЮСШ Ипатовского района рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с момента приёма на работу нового сотрудника.

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, 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, наставничество в группах, краткосрочное или целеполагающие наставничество. Так 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-преподаватель, работающий по той же образовательной программе, что и новый специалист.

Наставники для вновь прибывшего специалиста:

1) Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

2) Тренер-преподаватель, 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, методисту, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебно-тренировочных занятий;

-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 деятельность, структуру, 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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

беседы; собеседования; встречи с опытными педагогами; открытые занятия, внеклассные мероприятия; 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 педагогического совета, как один из рассматриваемых вопросов. 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 персонализированной программы.

#### **Карта индивидуального методического сопровождения молодого специалиста**

Вид педагогической деятельности	Формы работы по устранению затруднений
<b>I. Анализ педагогической деятельности</b>	
Умение проводить самоанализ занятия	Практикум «Требования к анализу занятия и деятельности тренера-преподавателя на занятии. Типы, виды, формы занятия».
Анализ занятия другого тренера-преподавателя	Изучение схемы анализа занятия. Обучение комплексному анализу занятия.
<b>II. Планирование</b>	
Анализ собственного опыта работы	Беседа наставника и членов педагогического совета МКУ ДО ДЮСШ Ипатовского района
Тематическое планирование	Собеседование по методике проведения современного занятия. Помощь тренеров-преподавателей.
Поурочное планирование	Практическое занятие «Составление плана- конспекта занятия».

Планирование самообразования и педагогического мастерства	Рекомендации по выбору темы самообразования. Консультативная помощь инструкторов-методистов.
<b>III. Организация</b>	
Планирование воспитательной работы	Индивидуальная консультация.
Умение работать с одарёнными детьми и детьми, требующими особого внимания.	Участие в соревнованиях, матчевых встречах.
Организация разноуровневой работы и индивидуальной работы с обучающимися	Посещение занятий других тренеров-преподавателей.
Организация воспитательной работы	Участие в работе МКУ ДО ДЮСШ.
<b>IV. Контроль и коррекция</b>	
Учёт и оценка достижений обучающихся	Практическое занятие «Ведение учебной документации (журнал, личные дела обучающихся)».
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.
Диагностический инструментарий и методы диагностики	Практическое занятие: «Способы контроля достижений обучающихся (участие в соревнованиях, сдача контрольно-переводных испытаний). Виды диагностики результатов обученности».
<b>V. Владение технологией современного занятия</b>	
Дифференцированный подход к обучению	Практическое занятие «Занятие и его организация. Использование современных педагогических технологий».
Отбор методов и форм организации познавательной деятельности обучающихся	Практическое занятие «Методы активизации познавательной деятельности обучающихся»
Использование современных образовательных технологий на	Консультирование по теме «Современные педагогические



занятиях	технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе».
<b>VI. Индивидуальные затруднения</b>	
Организация хорошей дисциплины на занятиях	Рекомендации тренеров-преподавателей со стажем. Посещение занятий
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 тренера-преподавателя в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост обученности и улучшение поведения в учебно-тренировочных 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.	по мере принятия на работу, в течение года	
Имидж педагога.	Материалы по вопросам педагогической этики, культуры и т.д.	В течение года	
Разработка индивидуального плана профессионального становления.	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях МКУ ДО ДЮСШ Ипатовского района (семинарах, открытых тренировочных занятиях).	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	В течение года	



	демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее)		
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.	В течение года	
Копилка интересных занятий	Разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставников.	апрель, сентябрь	
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	Изучение нормативных	по графику	

квалификации	документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого тренера-преподавателя.		
Проведение контрольно-переводных испытаний	Методика проведения контрольно-переводных испытаний.	сентябрь, май	
Анализ самообразования тренера-преподавателя	Анализ и коррекция работы над выбранной методической темой на год.	октябрь, ноябрь	
Диагностика достижений молодого тренерапреподавателя	Уровень профессионализма молодого тренерапреподавателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	декабрь май	

#### В течение года

1. Совместная подготовка и отбор материала для учебно-тренировочных занятий и воспитательных мероприятий.
2. Совместная разработка планов-конспектов учебно-тренировочных занятий по теме, и воспитательных мероприятий.
3. Изучение методической литературы по избранному виду спорта.
4. Взаимопосещение учебно-тренировочных занятий, воспитательных мероприятий с последующим подробным анализом.
5. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
6. Беседы с молодыми специалистами по определенным разделам педагогики, методике преподавания.