

«УТВЕРЖДАЮ»
Руководитель СП ГБОУ гимназии «ОЦ
«Гармония» ДОО г. Отрадный



Ольшанская Л.А.

« 10.01.2022 » г.

«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ
НАПРАВЛЕННОСТИ»

Срок реализации программы: 1 год

Составители: Щербакова Н. Ю.,

педагог-организатор

Принято
На заседании методического совета
Протокол № 4 от 28.12 2021 г.

г. Отрадный

2022 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Образовательная 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) и плана мероприятий ее реализации на 2015-2020 гг., Приказа Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 г. № 196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным 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.

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, инструктора-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 нашего учреждения, так как планируется привлекать к работе молодых специалистов в качестве тренеров-преподавателей и инструкторов-преподавателей.

Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «педагог- педагог» разработана на базе структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии «Образовательный центр «Гармония» дополнительного образования детей г.о. Отрадный 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 дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, 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

Цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого и вновь прибывших специалистов в условиях современной школы. Формирование профессиональных умений и навыков у молодого педагога и вновь прибывших специалистов для успешного применения на практике.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций учреждения 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 воспитанников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества СП ДОД рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что План воспитательной и культурно-массовой работы СП ДОД составляется на год, через год может поменяться кадровый состав отделений учреждения, 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 2022 г., срок окончания 2023 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 первую разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 год подобраны исходя из практики работы опытных тренеров-преподавателей школы с наставниками, с учётом современной ситуации в городе, округе и в регионе.

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

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодых и вновь прибывших специалистов, выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодым и вновь прибывшим специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых и вновь прибывших специалистов.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными тренерами-преподавателями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.
9. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации начинающего и вновь прибывшего специалиста в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого и вновь прибывшего специалиста в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

- использование в работе начинающих и вновь прибывших специалистов инновационных педагогических технологий.

Наставничество выстроено в три этапа:

1-й этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого и вновь прибывшего специалиста, а также выявляет недостатки в умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

Закрепление молодых и вновь прибывших специалистов за наставниками.

Подбор методической литературы для изучения.

Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета учреждения и утверждаются приказом руководителя с указанием срока наставничества (не менее одного года).

2-й этап – основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого и вновь прибывшего специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ОУ.

Консультации для молодых и вновь прибывших специалистов по работе с родителями.

Самообразование молодых и вновь прибывших специалистов.

Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

3-й этап – контрольно - оценочный.

Показ молодыми и вновь прибывшими специалистами открытых мероприятий.

Анализ результатов работы на педагогическом совете.

Ежегодное подведение итогов работы.

Обобщение опыта работы.

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 воспитанниками, 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.Инструктор -методист;
- 2.Педагог, работающий по той же образовательной программе, что и новый специалист.

Наставники для вновь прибывшего специалиста:

- 1.Инструктор-методист;
- 2.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 педагогические работники учреждения.

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.

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, склонности, круг досугового общения;

-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 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 учреждения 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 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 учреждения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые занятия, семинары; методические консультации; посещение тренировочных занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Куратором программы наставничества является педагог-организатор, инструктор-методист.

II. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

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 руководителе.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, как один из рассматриваемых вопросов на основании отчёта Наставника за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОД

План реализации мероприятий программы наставничества на год

Наименование и содержание мероприятий	Сроки	Форма работы
<ul style="list-style-type: none">- Посещение учебно-тренировочных занятий молодого и вновь прибывшего специалиста с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.- Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения (Изучение «Закона об Образовании», документов Министерства образования, локальных актов учреждения),- Планирование и составление календарно-тематического планирования по выбранному виду спорта, -составление рабочих программ;- Посещение молодым и вновь прибывшим специалистом учебно-тренировочных занятий опытных тренеров-преподавателей.	Сентябрь	Беседа

<ul style="list-style-type: none"> - Консультации по работе с документацией (классным электронным журналом); -Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся; -Работа с документацией. Обучение составлению дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе 	Октябрь	<p>Практическая работа</p> <p>Консультирование</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Оказание консультаций по планированию учебно-тренировочных и открытых занятий, требования к современным тренировкам; - Консультации по самоанализу занятий. Обсуждение схемы анализа учебно-тренировочного занятия; - Знакомство с методикой подготовки воспитанников к соревнованиям. 	Ноябрь	Консультирование
<ul style="list-style-type: none"> - Оказание помощи по внедрению здоровье сберегающих технологий; -Разработки или описания интересных занятий молодыми и вновь прибывшими специалистами; - Обсуждение новинок методической литературы по виду спорта. 	Декабрь	<p>Консультирование</p> <p>Практическая работа</p>
<ul style="list-style-type: none"> -Посещение учебно-тренировочных занятий с целью оказания методической помощи; - Консультирование по организации воспитательной работы с обучающимися; - Практическая работа по разработке учебно-тренировочного занятия 	Январь	<p>Консультирование</p> <p>Практическая работа</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Посещение молодым и вновь прибывшим специалистом учебно-тренировочных занятий опытных передовых тренеров-преподавателей; - Консультирование по организации работы с родителями; -Индивидуальное консультирование по текущим вопросам; 	Февраль	Консультирование
<ul style="list-style-type: none"> - Посещение учебно-тренировочных занятий с целью оказания методической помощи; 	Март	Практическая работа

<ul style="list-style-type: none"> - Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала; - Профессиональные затруднения: мотивация воспитанников к занятиям по предмету 		
<ul style="list-style-type: none"> - Формы контроля знаний, подготовка к промежуточной аттестации; - Методика проведения контрольных испытаний; - Посещение молодым и вновь прибывшим специалистом учебно-тренировочных занятий опытных тренеров-преподавателей; - Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения. 	Апрель	Беседа
<ul style="list-style-type: none"> - Диагностика достижений молодого тренера-преподавателя; - Консультация по итоговой аттестации обучающихся; - Подведение итогов года. Предварительное планирование работы на следующий год. 	Май	Консультация

Наставник _____

Согласовано _____

Ознакомлен _____