

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
спортивная школа Олимпийского резерва по дзюдо

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом

Протокол №1 от 25.08.2024г

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАУ ДО СШОР по
дзюдо

А.Н. Соколов

Приказ №67 от 03.09.2024



ПРОГРАММА ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ
в МАУ ДО СДЮШОР по дзюдо

гп.Междуреченский, 2024

Содержание

1. Пояснительная записка.....	3
2. Содержание программы. Цели и задачи	4
3. Организация наставничества в МАУ ДО СШОР по дзюдо.....	6
4. Оценка результатов программы и её эффективности	9
5. План реализации мероприятий программы наставничества.....	10

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;
- 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 работы учреждения;

Содержание программы

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МАУ ДО СШОР по дзюдо 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:

- 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.
- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.
- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы: бессрочно

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАУ ДО СШОР ПО ДЗЮДО

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 подобраны исходя из практики работы методистов, тренеров-преподавателей школы с наставниками, с учетом современной ситуации в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнерское.

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 МАУ ДО СШОР по дзюдо;
- 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 ;
 - наставники - участники программы;
- Куратором программы наставничества является заместитель директора по учебно - воспитательной работе, либо старший инструктор – методист.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЁ 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 отчета 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

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/ отметка наставляемого о выполнении
Знакомство с методической работой. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучение «Закона об образовании», «Закона о физической культуре и спорте», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, составление календарно-тематического планирования.	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 МАУ ДО СШОР по дзюдо (семинарах, открытых уроках).	В течение года	
Присвоение спортсменам юношеских и спортивных разрядов в соответствии с ЕВСК	Старший инструктор – методист делится опытом, знакомит наставляемого с нормативной базой для присвоения разрядов	3-й месяц	
Самообразование	Выбор методической темы. Предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год.	В течении года	
Проведение контрольно-переводных испытаний	Методика проведения контрольно-переводных нормативов в соответствии с Федеральным стандартом по виду спорта	4-5 месяц	
Соревновательный процесс	Участие в спортивно-массовой работе школы, теория и практика судейства на соревнованиях различного уровня	6-7 месяц	
Подготовка к летнему оздоровительному лагерю	Планирование спортивно-оздоровительной работы в учреждении во время проведения летней оздоровительной кампании	8-9 месяц	

Итоги работы	Подведение итогов проведенной работы за учебный год, план работы на следующий учебный год	май	
--------------	---	-----	--