

Отдел образования администрации Добринского муниципального района

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Жемчужина»
поселка Добринка Липецкой области

СОГЛАСОВАНО:
на педагогическом совете
Протокол № 1 от 19.03. 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина» п.
Добринка
_____ Денисов М.Б.
Приказ № 6-1 от 23.03.2021 г.

**Программа
НАСТАВНИЧЕСТВА
МАУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина» п.
Добринка**

Составитель программы:
заместитель директора МАУ ДО
«ДЮСШ «Жемчужина» п.
Добринка
Лихачева Галина Евгеньевна

поселок Добринка Липецкой области

2021 г.

1. Пояснительная записка

Программа Наставничества в МАУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина» п. Добринка (далее Программа) 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).

Программа **Наставничества** является подпрограммой Программы развития на 2019-2023 гг., изменениями, внесенными 23.03.2021г.

Происходящие изменения в современном обществе требуют развития новых способов образования, педагогических технологий, нацеленных на индивидуальное развитие личности, творческую инициацию, выработку навыка самостоятельности, формирование у обучающихся универсального умения ставить и решать задачи для разрешения возникающих в жизни проблем – профессиональной деятельности, самоопределения, повседневной жизни. В данной программе описана практика наставничества в учреждении. Наставничество- метод передачи опыта и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время от профессионализма педагогических кадров зависит формирование личных компетенций у учеников, направленных на совершенствование, саморазвитие. Программа предполагает обучение персонала непосредственно на рабочем месте, опытный сотрудник передает свои навыки молодому специалисту, ученику, родителю.

Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения успешного образовательного процесса и получения ожидаемых результатов.

Цель: создать систему наставничества в учреждении для улучшения качества образовательных услуг.

Эффективность данной программы заключается в создании и проведении методических мероприятий, направленных на профессиональный рост педагога, повышения уровня спортивных достижений обучающихся, улучшение всего образовательного процесса.

Программа рассчитана на разновозрастной контингент: обучающихся 7-18, педагоги, сотрудники, родители 19-75 лет.

Формы организации деятельности: в парах, небольшими группами.

Планируемые результаты:

- подготовка высококвалифицированного специалиста, педагога, тренера- преподавателя для работы в образовательном учреждении;
- количественный и качественный рост достижений обучающихся;

- увеличение числа обучающихся, планируемых стать наставниками;
- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования.

Наставничество - это добровольный вид деятельности профессионально компетентных сотрудников и обучающихся. В МАУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина» п. Добринка реализуется многоуровневое наставничество по направлениям:

- администрация – сотрудник;
- сотрудник- сотрудник;
- педагог – обучающийся;
- педагог – родитель;
- обучающийся-обучающийся.

1.Администрация – сотрудник: зам. директор по УМР – педагоги (тренера - преподаватели) стаж которых более 5 лет, молодые специалисты, стаж работы менее 5 лет, администраторы, при устройстве на работу в течение 3 месяцев.

2.Сотрудник- сотрудник: педагоги (тренера - преподаватели) стаж которых более 5 лет, молодые специалисты, стаж работы менее 5 лет, администратор – администратор, инженер – технический персонал.

3.Педагог - обучающийся: педагог (тренер-преподаватель) – обучающийся;

4. Педагог – родитель: педагог (тренер-преподаватель) –родители, законные представители обучающегося;

5.Обучающийся-обучающийся: обучающийся, который занимается более 3-4 лет – обучающийся, который занимается 1 год.

2. Организация работы наставничества.

2.1. Практика наставничества Педагог-педагог.

Молодой специалист, после окончания учебного заведения не обладает полным комплексом практических умений, в каждом учреждении своя уникальность документооборота. Бывает и такое, что молодой специалист, самоуверенный в своих знаниях, попадает в сложную ситуацию, связанную с оформлением документов, организацией образовательного процесса. К таким специалистам «приставляют» опытного сотрудника, который работает не менее 5 лет, по данному направлению деятельности, оказывающий помощь в адаптации должностных обязанностей. Стадия наставничества может длиться от 2-6 месяцев до года.

Одним из самых главных направлений наставничества является посещение учебных занятий наставника у молодого специалиста и наоборот. Это позволяет понять практическую методологию образовательного процесса начинающему педагогу, позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста. Во избежание ошибок обязательно нужно выдать методические рекомендации во избежание профессиональных ошибок.

Существует еще одна проблема, с которой сталкиваются молодые специалисты это общение с родителями обучающихся. Молодые специалисты не пользуются авторитетом у родителей. Здесь может найти поддержку в лице наставника, которые всегда могут найти общий язык с родителями и найти поддержку в детском объединении.

«Педагог -наставник» - наиболее подготовленный педагог, обладающим высокими профессиональными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками. Он может курировать более

одного специалиста. Организация работы наставников возлагается на заместителя руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе.

Задачи «Педагога – наставника»:

- оказание помощи в адаптации молодым специалистам;
- поддержание у педагогов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности;
- Формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

Права и обязанности «Педагога – наставника»:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности;
- посещать занятия молодого специалиста;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер о дисциплинарном воздействии.

2.2. Практика наставничества Администратор- педагог.

Полноценную консультацию молодой педагог, педагог имеющий стаж работы менее 5 лет получает от администрации. Присутствие рядом администратора - наставника создает обстановку психологического комфорта и уверенности.

В начале своей профессиональной деятельности педагоги сталкиваются со многими трудностями: неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия и преподнести материал. Этим и многих других проблем легко можно избежать, когда наставники разного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, предоставляют методические рекомендации и пособия.

Конкурсы педагогического мастерства для педагогических работников имеют большое значение.

Во время подготовки происходит осмысление своей профессиональной деятельности. Педагог видит свои слабые и сильные стороны, анализирует свои действия. Это хорошее испытание на профессиональную выносливость. Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений. Здесь важна наставническая помощь администрации и всего коллектива.

Очень важна трансляция опыта на заседаниях координационно-методического совета, педагогического совета. «Коллективный разум» помогает находить новые подходы к передаче знаний, что приводит к воплощению оригинальных идей и росту конкурентноспособности учреждения.

Администратор - наставник, выполняет следующие функции:

- оказывает помощь в организации учебных программ, форм, методов, средств обучения;
- анализирует состояние учебно-методической воспитательной работы, принимает участие в разработке методического материала;
- обобщает и распространяет информацию о передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования;
- организует и разрабатывает документацию по проведению конкурсов, выставок, проектов, слётов и т.д.;
- организует и контролирует работу детских объединений.

Администратор - наставник это специалист, самая высокая ступень наставничества, выполняют следующие направления деятельности:

- программно-методическое обеспечение;
- диагностическая и аналитическая деятельность;
- информационно-издательская деятельность;
- аттестация педагогов;
- организационно-методическое обеспечение воспитательной сферы всероссийских и региональных мероприятий.

2.3. Практика наставничества Педагог-родитель.

Цель данной практики, наставничество «педагог-родитель» привлечение родителя к активному участию в учебно- тренировочной и спортивной жизни ребенка. Для реализации цели используются следующие задачи:

- сформировать уважительные отношения семьи к образовательной организации;
- установить доверительные отношения между детьми, родителями и педагогами;
- способствовать творческому и спортивному развитию личности обучающегося.

Основными наставниками для родителей являются педагоги. Они могут приглашать родителей на мероприятия (соревнования, поездки, спортивно- массовые мероприятия), давать личные поручения в организации работы, проводить родительские собрания, личные беседы, инструктажи, информировать через интернет сообщества..

2.4. Практика наставничества Педагог-обучающийся

Педагог передает большой опыт ребенку непосредственно не только профессиональный, но и личный опыт, личные качества. За учебный год каждый ребенок принимает участие в разных конкурсах (муниципальных, областных, всероссийских). Главным критерием оценивания всех результатов работы (соревнований и т.п.) является гармоничное сотворчество педагога и обучающегося.

2.5. Практика наставничества «Обучающийся – наставник»

На сегодняшний день обучающийся наставник в МАУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина» - это ребенок (подросток), который обучается в не менее 3 лет, обладающий сформированным комплектом профессиональных и личностных качеств, обладает высоким показателем в обучении, высоким уровнем спортивных достижений.

В обязанности обучающегося - наставника входят:

- помощь педагогу, тренеру- преподавателю;
- активно участвовать в работе объединения и привлекать других обучающихся;
- быть готовым решать организационные и образовательные задачи, поставленные педагогом;
- быть дисциплинированными организованным, четко выполнять поручения;
- расти патриотом, воспитывать в себе качества: вежливость, трудолюбие, уважать старших, помогать родителям.

За свои достижения ученики- наставники получают благодарности от ОУ.

3.Перспективы эффективности наставничества

В результате реализации программы главной целью для учреждения является подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам учреждения;

- во-вторых, развитие лично ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;
- в-третьих, формирование такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Деятельность МАУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина» п. Добринка востребована со стороны всех участников образовательного процесса в рамках реализации дополнительных общеразвивающих программ, а также в системе единого образовательного-воспитательного муниципального пространства района. Хорошим показателем наставничества в детских объединениях является инструкторская практика среди спортсменов . Наставничество «ученик-наставник» ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые готовы трудиться на благо своей страны.