

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 № 5 от 27.09. 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор

_____ Новиков П.Е.

Приказ № 17 от 11.10. 2024 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

2024 г.

1. Пояснительная записка

Программа Наставничества МАУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина» п. Добринка (далее Программа) разработана на основе:

- Федеральный закон «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012 г.

-

Наставничество — это эффективный способ передачи знаний, умений, навыков наставляемому — от более опытного и обладающего необходимыми компетенциями авторитетного взрослого — наставника, предоставление помощи, оказание необходимой поддержки в социализации.

Актуальность программы направлена на формирование личных компетенций у наставляемых, их совершенствование и 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. саморазвитие.

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

Формы организации деятельности: в парах, небольшими группами.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставник помогает ребёнку поставить личную цель, формируется готовность к саморазвитию.

Наставляемый – ребёнок, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставническая деятельность – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2. ЦЕЛИ и ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Целью наставнической деятельности является воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее продуктивное развитие и социальную адаптацию путем передачи опыта наставника наставляемому.

Задачи : организация системы взаимодействия среди наставников и наставляемых для улучшения качества образовательного процесса.

3. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа реализуется 2024 -2026 г.г.

4.ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этап	Наименование этапа	Краткое содержание этапа
Подготовительный	Подготовка условий реализации целевой модели наставничества	- Подготовка документов: 1.Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МАУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина» п. Добринка. 2.Внесение изменений и утверждение Положения о наставничестве в МАУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина» п. Добринка. 3.Разработка и утверждение «Дорожной карты» внедрения системы наставничества в МАУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина» п. Добринка. - Выбор форм и направлений работы: 1. Проведение педагогических советов, родительских и ученических собраний с целью выбора наставнических практик.
Организация работы	Формирование наставнических групп	Анкетирование, анализ и формирование наставнических пар по направлениям. Формирование реестра наставников и наставляемых. Издание приказов.
	Разработка плана работы в группах	Составление планов индивидуального развития и организации работы.
	Информационное освещение	Информирование на сайте. Освещение работы в родительских и ученических группах.
	Текущий контроль за реализацией программы	Анализ текущей работы, Выявление и внесение изменений.
Итоговый	Подведение итогов	Оценка достижения ожидаемых результатов.

Этапы реализации Программы описаны в приложении 1 к Программе «Дорожная карта реализации целевой модели наставничества»

5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

5.1. Направления

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

- Куратор – педагог (тренера – преподаватели, инструктора по ФК), сотрудник;
- сотрудник- сотрудник;
- педагог – обучающийся;
- педагог – родитель;
- обучающийся-обучающийся.

Сотрудник организации, который отвечает за организацию работы по программе наставничества – куратор. Куратор назначается директором и является наставником педагогов и других сотрудников.

1. Куратор – сотрудник:

зам. директор по УМР – педагоги - стаж которых более 5 лет, молодые специалисты, стаж работы менее 3 лет, инженер, администратор, при устройстве на работу от 3 - 12 месяцев.

2. Сотрудник- сотрудник:

педагоги стаж которых более 5 лет - молодые специалисты, стаж работы менее 3 лет, администратор – администратор, инженер – технический персонал.

3. Педагог - обучающийся: педагог – обучающийся;

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

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

5.2. Организация работы наставничества.

5.2.1. Практика наставничества Куратор (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. Этих 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 конкурентоспособности 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 степень 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.

5.2.2. 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.

5.2.3. 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.

5.2.4. 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.

5.2.5. 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.

5.3. Период наставничества.

5.3.1.Для каждой наставнической пары устанавливаются индивидуальные сроки реализации, (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

5.3.2.В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно

6. Планируемые результаты.

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 личностно 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.
- подготовка высококвалифицированного специалиста, педагога, тренера- преподавателя для работы в образовательном учреждении;
- количественный и качественный рост достижений обучающихся;
- увеличение числа обучающихся, планируемых стать наставниками.

