

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МАУ ДО «Дворец спорта»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУ ДО Дворец спорта
_____ С.Г. Гордеев

Протокол № _____
« ____ » _____ 2022 г

« ____ » _____ 2022г

Программа

«НАСТАВНИЧЕСТВА»

Срок реализации программы: 1 год

Разработчик:
Зам. директора по УВР: Жильченко О.В.

г. Вязники, 2022

1. Пояснительная записка

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Актуальность разработки данной программы.

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.

Целью внедрения целевой модели наставничества является 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 всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАУ ДО «Дворец спорта»

Задачи целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Наставляемый - участник программы наставничества, 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.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
4. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
5. Снижение проблем адаптации в (новом) коллективе.

Уровни структуры	Направление деятельности
администрация	1. Разработка и утверждение нормативных документов для внедрения целевой модели наставничества; 2. Разработка целевой модели наставничества; 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели 4. Реализация программ наставничества; 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества; 6. Назначение куратора внедрения целевой модели;
Куратор модели наставничества	1. Формирование базы наставников и наставляемых; 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения); 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели; 4. Контроль проведения программ наставничества; 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; 6. Мониторинг результатов эффективности реализации.
Ответственные лица за реализацией форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые	1. Реализация Форма наставничества «Наставник-молодой специалист».

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества программы является «учитель-учитель». 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 на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных тренеров-преподавателей МАУ ДО «Дворец спорта» с наставниками.

Применяемые в программе элементы *технологий*: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, виртуальное, скоростное.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с 1.11.2022 г., срок окончания 31.11. 2023 г.

Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

1. Конституция Российской Федерации. 2
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
3. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.).
4. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.
5. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р) .
6. Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р - 145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.
7. -Устав
- Программа развития
- Положение о тренерском совете
- Коллективный договор

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором Спортивной школы, куратором, педагогами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

- 1) **Савинский И.Р., Кротова Н.С., Пиголкин А.С.** Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставники для молодых специалистов:

1. Педагоги дополнительного образования **Гордеев С.Г., Хусенетдинова Ф.М., Гуро Н.И.**

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.

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 (тренер конкретного отделения)** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных видов спорта.

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 предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-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 дальнейшей работе молодого специалиста.

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.

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

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри организации берут на себя:

- администрация организации - участников;

- наставники - участники программы;

Куратором программы наставничества является зам. директора по УВР О.В. Жильченко.

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 заместитель директора по учебной работе Жильченко О.В.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам анкетирования молодого специалиста.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества, на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год и отчета наставника.

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых группах в качестве наставляемого	3	
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	0	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	3	
2.3 Количество наставников из числа выпускников	0	

2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий	0	
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей	0	
2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов	0	
Результативность взаимодействия наставнических пар		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	0	
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	3	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	0	
4.2 Количество представителей предприятий,	0	

предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно- практических мероприятиях по вопросам наставничества		
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно- практических мероприятий по вопросам наставничества	0	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

IV. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».

1 этап.

(октябрь-ноябрь 2022 г.)

Проведение мастер-классов опытных ПДО для молодых ПДО.

Участники: педагоги Дворца спорта.

В рамках каждого мастер-класса предполагается:

- просмотр занятия от опытных педагогов;
- диалог с вопросами от молодых ПДО по выстраиванию обучающего процесса.

2 этап

(декабрь 2022 г.)

«День наставника».

Участники: педагоги «Дворца спорта».

Предполагается участие педагогов Дворца спорта в Дне наставника, проводимого Управлением образования Вязниковского района на базе Степанцевской СОШ.

- посещение открытого урока физической культуры.
- просмотр элементов урока: разминка, эстафета на ловкость и быстроту.
- обсуждение урока, вопросы к наставникам.

3 этап.

(январь 2023 г.)

Проведение «Круглого стола»

Участники : наставники, молодые специалисты.

Предполагается:

- анкетирование молодых специалистов с целью выявления проблем, возникающих в процессе обучения;
- диалог с наставниками о решении возникающих вопросов в процессе обучения.

4 этап.

(февраль 2023 г.)

Посещение занятий наставников молодыми специалистами

Участники: молодые педагоги, наставники

Предполагается:

- присутствие молодых педагогов на занятиях у наставников.
- обсуждение, ответы на вопросы.
- на выходе: конспект полезных идей, методических приемов.

5 этап.

(март 2023 г.)

Проведение открытых занятий молодыми ПДО в присутствии опытных ПДО.

Участники: педагоги Дворца спорта.

Предполагается:

- проведение открытых занятий молодыми специалистами;
- получение рекомендаций по исправлению возникших замечаний,
- анализ проведенных занятий от наставников.

6 этап.

(апрель 2023 г.)

«Тренировка с Чемпионом».

Участники: молодые специалисты, наставники, приглашенный спортсмен.

Предполагается:

- участие в тренировке, проводимой действующим спортсменом;
- диалог по обмену опытом проведения занятий.
- выявление инструментов по достижению высоких результатов.

7 этап.

(октябрь 2023 г.)

Проведение открытых занятий с наставником.

Участники: молодые специалисты, наставники

Предполагается:

- проведение открытого занятия совместно молодого педагога и наставника.
- рефлексия.

8 этап

(ноябрь 2023 г.)

Круглый стол.

Участники: молодые специалисты, наставники

Предполагается:

- подведение итогов;
- повторное анкетирование молодых специалистов;
- обратная связь.

V. Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь 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 / организации;
- качественный рост подготовленности и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.