

«Согласовано»

Зам. директора по УВР

Онищенко И.В. Онищенко

«01» сентября 2022

«Утверждаю»  
Директор МКУ ДО ДЮСШ «Ника» В.В. Бойко  
«01» сентября 2022



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»  
на 2022/2023 учебный год  
МКУ ДО ДЮСШ «НИКА»**

Срок реализации: 1 год

2022 г.

# **I Программа целевой модели наставничества в МКУ ДО ДЮСШ «Ника»**

## **1.1 Пояснительная записка**

### **Актуальность разработки программ 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 переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, 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 учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Данная программа создана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

На данный момент программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает вновь прибывшие молодые и малоопытные педагоги.

### **Цель и задачи программы наставничества:**

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 МКУ ДО ДЮСШ «Ника» ЛМО СК.

#### **Задачи:**

1. привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности, адаптировать их в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности
3. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога.

#### **• Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано тем, что план МО педагогов естественного цикла составляется на год, в котором назначаются наставники для новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, 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, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 года.

#### **• 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 – 2023

учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников.

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

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью.

## **II СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1 Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – молодой тренер-преподаватель, 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 - опытный тренер-преподаватель мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.
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 МКУ ДО ДЮСШ «Ника», куратором, педагогами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

### **2.2. Основные участники программы и их функции**

### **Наставляемые:**

1) **Зыза Иван Алексеевич**, не имеющий опыт работы в тренерской деятельности – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2) **Гребенникова Алина Александровна**, не имеющая опыт работы в тренерской деятельности – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

### **3) Наставник для вновь прибывших специалистов:**

1) Тренер – преподаватель Добрынин А.М.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя 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 остальные члены педагогического коллектива школы.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

## **2.3. Механизм управления программой**

### **Основное взаимодействие между участниками:**

«**опытный педагог - вновь прибывший специалист**», классический вариант поддержки для приобретения 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 специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить специалиста со школой, с расположением стадионов, спортивных залов, служебных и бытовых помещений;

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

- проводить необходимое обучение;

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

- разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления;

- оказывать 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;

- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации, результатах его труда;

#### **Требования к наставляемому:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

**Формы и методы работы с наставляемым:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

### III ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

#### 1.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель МО учителей естественного цикла

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 (Приложение 2), на заседании педагогов, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

**Итоговый контроль** будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

#### 2.1 Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i></li> </ul>		
1.1 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i></li> </ul>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Результативность взаимодействия наставнических пар</i></li> </ul>		

<i>по модели «учитель-учитель»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i></li> </ul>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.3 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		

#### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2021-2022 УЧЕБНЫЙ ГОД**

1. **Ожидаемые результаты.** Измеримое улучшение показателей организации



работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, 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 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива. 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:**

1. повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
2. рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
3. качественный рост спортивной подготовки и улучшение поведения в подшефных наставляемым тренировочных группах;
4. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
5. рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик специалиста

*(Приложение 1)*

**Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности**

<i>№ п/п</i>	<i>Функция управления программой наставничества</i>	<i>Необходимые мероприятия</i>	<i>Кто реализует</i>
------------------	---	--------------------------------	--------------------------

1	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов- психологов)</p>	<p>Куратор программы Команда программы</p>
2	Организация	<p>Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>	<p>Куратор программы Команда программы , родители</p>

3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников,(материальную,нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	<p>Куратор, Педагог-психолог , тренер-преподаватель</p>
4	Координация	<p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы.</p> <p>Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.</p>	<p>Куратор, Команда программы</p>
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы.</p> <p>Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу</p>	<p>Куратор Команда программы Педагог-психолог Классные руководители</p>

		наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно - презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров	
--	--	--	--

*(Приложение 2)*

### **Отчетная форма реализации программы наставничества**

#### **ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ**

#### **По итогам полугодия 2022-2023 учебного года**

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам квартала
- 3) Общие сведения по итогам полугодия
- 4) Взаимопосещение тренировочных занятий и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 5) Пропуски тренировочных занятий
- 6) Достижения обучающихся на соревнованиях
- 7) Методические разработки, печатные работы
- 8) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

*(Приложение 3)*

### **РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ**

<i>№</i>	<i>Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития</i>	<i>Дата</i>	<i>Результат</i>
----------	--	-------------	------------------

1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества тренировочного процесса.	2022/23	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2022/23	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	2022/23	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2022/23	

