



положения о наставничестве и в рамках индивидуального плана наставничества в течение 2022-2023 учебного года;

- предоставить отчет о результатах наставничества за 2022-2023 учебный год на итоговом педагогическом совете (май 2023г.)

6. Наставляемому педагогу: Одинцовой В.М:

- изучать и максимально использовать педагогический опыт и знания наставника в своей педагогической практике;
- обеспечивать выполнение заданий по рекомендациям наставника в рамках плана взаимодействия с наставником;
- индивидуально обращаться к заместителю директора по УВР с проблемами и предложениями по совершенствованию работы с наставниками.

7. Ответственность за исполнение приказа оставляю за собой

Директор



А.Н Кириченко



- Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление тренеров – преподавателей в образовательной организации;
- Ускорение процесса профессионального становления тренера-преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива спортивной школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей тренера-преподавателя.

### **3. Организационные основы наставничества.**

- 3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе.
- 3.3. Заместитель директора по УВР подбирает наставника из наиболее подготовленных тренеров-преподавателей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе спортивной школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.
- 3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях педагогического совета и утверждаются приказом директора спортивной школы.
- 3.5 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.
- 3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:
- впервые принятыми тренерами-преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
  - выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательную организацию;
  - выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

тренерами-преподавателями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками; тренерами-преподавателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения учебно-тренировочных занятий.

- 3.7. Замена наставника производится приказом директора спортивной школы в случаях: увольнения наставника; перевода на другую работу подшефного или наставника; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и подшефного.
- 3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым тренером-преподавателем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
- 3.9. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из надтарифного ФОТ образовательной организации в размере 10% от должностного оклада тренера-преподавателя.

За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором спортивной школы по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

#### **4. Обязанности наставника:**

Знать требования законодательства в сфере образования, локальных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого 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 учебно-тренировочных занятий, коллективу спортивной школы, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения; знакомить молодого специалиста со спортивной школой, с расположением учебных, 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 молодым специалистом учебно-тренировочных занятий, спортивных 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 учебно-тренировочных занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки; личным примером развивать положительные качества молодого специалиста,

корректировать его поведение с детьми, 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; вести журнал работы наставника и периодически докладывать заместителю директора по УВР о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда; подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **5. Права наставника:**

с согласия заместителя директора по УВР подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников спортивной школы; требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

## **6. Обязанности молодого специалиста.**

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании педагогического совета с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора спортивной школы.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

изучать Федеральный закон -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности спортивной 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.

## **7.Права молодого специалиста.**

Молодой специалист имеет право:

вносить на рассмотрение администрации спортивной школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством; защищать профессиональную честь и достоинство; знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения; повышать квалификацию удобным для себя способом; защищать свои интересы самостоятельно или через представителя, в том числе адвоката, в случае

дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением профессиональной этики; требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **8.Руководство работой наставника.**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

8.2. Заместитель директора по УВР обязан:

представить назначенного молодого специалиста тренерам-преподавателям спортивной школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника; создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником; посетить отдельные тренировки и спортивные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом; оказывать наставникам практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами; изучить, обобщить и распространить положительный опыт спортивной школы наставничества в образовательной организации; определить меры поощрения наставников; провести инструктаж наставников и молодых специалистов; обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением; осуществлять систематический контроль работы наставника; заслушать и утвердить на заседании педагогического совета отчеты молодого специалиста и наставника.



ДО «Рыльская ДЮСШ»

№ 1-89 от 31.08.2022 г

Директор  А. Н. Кириченко

Приложение 2

к приказу 1-89 от 31.08.2022

## **Программа целевой модели наставничества в МБОУ ДО «РЫЛЬСКАЯ ДЮСШ»**

(Разработана в соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «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»)

**Срок реализации программы: 1 год**

**Составители:**

Директор ДЮСШ Кириченко А.Н.

заместитель директора по УВР Ковынева Н.В .

г. Рыльск  
2022 г.



## Пояснительная записка

В настоящее время в нашем обществе дополнительному образованию физкультурно-спортивной направленности стало уделяться больше внимания. Строятся новые спортивные комплексы, площадки, с целью вовлечения детей и подростков в спортивные учреждения. Но, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности.

Текущность кадров, нехватка тренеров-преподавателей - актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Когда мы говорим о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В нашем понимании наставник - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого тренера-преподавателя и позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых при работе;
- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;
- снизить текущность кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

В современных условиях модернизации системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в ДЮСШ, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии юных спортсменов, методик воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. У молодого педагога могут появляться сомнения в собственной профессиональной и в личностной несостоятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и тренеры-преподаватели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. А также педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей.

В нашем педагогическом коллективе используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах,

наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. К каждому молодому специалисту прикреплен наставник из числа опытных педагогов.

**Цель программы:** оказание методической помощи молодым специалистам, создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

- обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
- совместно планировать работу с молодым педагогом.

### Содержание программы

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

**1-й этап** – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2-й этап** – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3-й этап** – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Среди основных проблем, возникающих в процессе педагогической деятельности молодых специалистов ДЮСШ, была выявлена несформированность умений:

- устанавливать и удерживать контакт в системе «педагог – ребёнок», «педагог – родитель», «педагог – коллектив»;
- справляться большим количеством дел одновременно;
- управлять конфликтными ситуациями;
- вовремя заметить и оказать помощь и поддержку ребёнку.

Исходя из этого, работа с молодыми педагогами строится с учетом основных аспектов.

1. Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.
2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Для конструктивного взаимодействия наставника и начинающего педагога необходимо сочетание не только поучений и демонстрации, но и применение наиболее эффективных форм, развивающих деловую коммуникацию, личное лидерство. В ДЮСШ запланирована организация деловых и ролевых игр, работа в малых группах, анализ проблемных ситуаций. Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни ДЮСШ.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Однако есть ограниченные помехи и риски. Следует помнить, что организация деятельности по методическому сопровождению педагогов предполагает наличие таких рисков, как:

- дополнительная нагрузка на сотрудников,
- эмоциональное выгорание педагогов – стажистов,
- увольнение молодых специалистов по разным субъективным причинам.

Анализ возможностей предотвращения возникновения данных рисков указал на актуальность разработки мероприятий (тематического плана) психологического сопровождения педагогического коллектива, что также является неотъемлемым условием эффективного внедрения ФГОС ДО.

**Тематический план**  
**педагога-наставника по педагогическому просвещению молодого педагога**

Месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
Сентябрь	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения.	Изучение документов: - Закона об образовании; - Конвенция о правах ребенка; - Устав ДЮСШ; - прочие нормативные документы.
	Организация приёма детей (взаимодействие с родителями, если дети маленькие)	Просмотр молодым специалистом режимных моментов. Методические рекомендации.
	Помощь в планировании образовательного процесса в ДЮСШ.	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы
	Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	Помощь в заполнении журналов учебных групп, составления расписания.	Обсуждение. Методические рекомендации.
Октябрь	Изучение нормативных документов, ФГОС	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества.
	Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	Помощь в разработке программы по данному виду спорта и этапу обучения	Личный опыт, методические рекомендации, учебный план ДЮСШ.
Ноябрь	Составление конспектов на УТЗ	Методические рекомендации по составлению плана конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
	Методика проведения соревнований	Просмотр мероприятия, обсуждение.
	Открытый просмотр и анализ УТЗ педагога-наставника	Анализ работы. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
	Формы взаимодействия с семьёй: консультации, досуги, дни открытых дверей	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.

Декабрь	Инструкции, используемые в работе тренера-преподавателя.	Познакомить с различными инструкциями в ДЮСШ, помочь осознать серьезность их исполнения.
Январь	Индивидуальное сопровождение ребенка.	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.
	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста	Помощь и контроль в заполнении текущей документации
	Знакомство со здоровыми сберегающими технологиями. Показ молодым специалистом закаливающих процедур.	Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом закаливающих процедур.
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, советы по подготовке материалов к педсовету.
Февраль	Участие в проводимых соревнованиях и других мероприятиях, организуемых в ДЮСШ	Методические рекомендации и советы по участию в проводимых соревнованиях и других мероприятиях.
	Привлечение родителей к мероприятиям в ДЮСШ.	Организовать соревнования к определенным датам, помощь в проведении.
Март	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
	Открытое УТЗ проведения молодым специалистом с участием руководства	Анализ работы
Апрель	Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
	День открытых дверей	Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач.
Май	Подготовка к летней - оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	Подведение итогов, анализ работы.	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.



ДО «Рыльская ДЮСШ»

№ 1- 89 от 31.08.2022 г

Директор \_\_\_\_\_ А. Н. Кириченко

Приложение 3

к приказу 1-89 от 31.08.2022

База наставников педагог-педагог МБОУ ДО «Рыльская ДЮСШ»

№	ФИО наставника	Место работы	Основные компетенции наставника	Наставляемый педагог	Форма наставничества	результаты
1	Жукова Галина Михайловна	МБОУ ДО «Рыльская ДЮСШ»	Четко представляет цель своей деятельности, умеет наладить положительный межличностный контакт, умеет организовать процесс наставнической поддержки, ответственность за молодого педагога.	Одинцова Валерия Михайловна	Педагог-педагог	

