



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ВЫМПЕЛ»

«СОГЛАСОВАНО»
Тренерско-педагогический совет
Протокол от 29.03.2019 № 2

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ДО «ДЮСШ «ВЫМПЕЛ»
А.В.Петриченко
« » 2019



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Разработана: для молодых специалистов
Срок реализации: не ограничен

Авторы-составители:
Шелковникова Алла Сергеевна
инструктор-методист МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел»

Рячкова Ирина Викторовна
Инструктор-методист МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел»

Мегион, 2019

Пояснительная записка

Наставничество в учреждении дополнительного образования – разновидность индивидуальной методической работы с тренерами-преподавателями, не имеющими трудового стажа в педагогической деятельности в учреждении дополнительного образования детей или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – опытный тренер-преподаватель, инструктор-методист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями современных образовательных технологий, методик преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий тренер-преподаватель, как правило, овладевающий знаниями основ педагогики по программам ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного тренера-преподавателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методике преподавания.

Правовой основой института наставничества в учреждении дополнительного образования являются: настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства спорта, Министерства образования и науки Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки тренеров-преподавателей и специалистов учреждения дополнительного образования.

Руководством подбирается наставник 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 ДЮСШ. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух молодых специалистов.

1. Общие положения

1.1.Наставничество является структурным элементом системы методической службы МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел».

1.2.В своей деятельности Наставничество руководствуется Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и настоящим Положением, Уставом МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел» и Правилам внутреннего распорядка.

1.3.Цель деятельности Наставничества - обеспечение прохождения этапа первоначального освоения специальности, новых функциональных обязанностей с минимальными психологическими трудностями, создание условий для максимально быстрого включения начинающих тренеров-преподавателей в воспитательно-образовательный процесс образовательного учреждения.

1.4.Основные задачи Наставничества:

1.4.1.Обеспечение условий (управленческих, методических, информационных и др.) для скорейшей адаптации и эффективного включения в воспитательно-образовательный процесс следующих категорий педагогов:

-молодых специалистов, тренеров-преподавателей (не достигших 23-летнего возраста), имеющих стаж работы, но вновь пришедших на работу в данное образовательное учреждение;

1.4.2.Ознакомление всех вышеуказанных молодых специалистов/тренеров-преподавателей с приоритетными направлениями работы МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел», его ценностными основаниями, с тренерско-педагогическими технологиями и методами, соотносимыми с системой образования, реализуемой в МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел», с требованиями, предъявляемыми школой к профессиональному тренеров-преподавателей;

1.4.3.Ознакомление начинающих специалистов со спецификой МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел», особенностями контингента;

1.4.4.Создание ситуации осмыслиения и открытия способов работы в этой конкретной ситуации;

1.4.5.Пропаганда педагогического мастерства опытных тренеров-преподавателей и оказание помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики.

1.5. Срок действия данного Положения не ограничен, действует до принятия нового.

2. Задачи наставничества

2.1.Задачами наставничества являются:

2.1.1.Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество;

2.1.2.Оказание помощи в адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;

2.1.3.Воспитание профессионально-значимых качеств молодых специалистов, ознакомление с правилами и традициями организации учреждения и своего подразделения;

2.1.4.Содействие выработке навыков профессионального поведения молодых специалистов, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

2.1.5.Формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе;

2.1.6.Изучение с молодыми специалистами требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

2.1.7.Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;

2.1.8.Развитие у молодых специалистов интереса к трудовой деятельности.

2.2.Задачи наставничества реализуются во взаимодействии с руководителем организации МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел»:

-привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление тренеров в образовательном учреждении;

-ускорение процесса профессионального становления тренера-преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

-адаптация к коллективу ДЮСШ;

-усвоение правил поведения в образовательном учреждении;

-сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей тренера-преподавателя.

3. Организация деятельности

3.1.Наставничество в соответствии с задачами организует следующую деятельность:

3.1.1.Изучает работу вышеуказанных категорий специалистов, выявляет проблемы и трудности;

3.1.2. Проводит анкетирование с целью выявления личностных качеств молодого специалиста, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов педагогов;

3.1.3. Организует процесс обучения молодых специалистов в следующих формах:

- * стажировка,
- * лекция,
- * семинар-практикум,
- * наставничество,
- * моделирование и анализ ситуаций,
- * беседы,
- * дискуссии.
- * психологические тренинги.

3.2. Наставничество работает по плану, являющемуся составной частью годового плана методической работы.

4. Наставничество

4.1. Наставником назначается приказом директора МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел» опытный тренер-преподаватель 1 и высшей категории в зависимости от выбранного вида спорта молодого специалиста, со стажем менее 3-х лет.

4.2. Наставники имеют право привлекать к проведению обучения других тренеров-преподавателей.

4.3. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Обязанности:

5.1.1. Знать трудовое законодательство в сфере образования и спорта, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.1.2. Изучать личностные качества молодого специалиста, его интересы и увлечения, образ жизни и поведение:

- организовать обучение основам педагогики и психологии, формам и методам индивидуальной воспитательной работы;
- изучать деятельность начинающих специалистов, выявлять существующие проблемы, ранжировать их по степени значимости для обеспечения качественного воспитательно-образовательного процесса;
- обеспечивать методическую, информационную и другие виды помощи, организовывать обучение в различных формах;
- диагностировать и контролировать начинающих специалистов, коллегиально обсуждать их работу;
- соблюдать педагогическую этику.

5.1.3. Оказывать всестороннюю помощь молодому специалисту в овладении профессиональными навыками, своевременно выявлять и устранять ошибки в трудовой деятельности наставника.

5.1.4. Воспитывать у молодого специалиста дисциплинированность и исполнительность, проявлять требовательность и принципиальность в вопросах соблюдения законности и норм профессиональной этики.

5.1.5. Отчитываться по результатам наставнической работы с молодым специалистом, участвовать в подготовке заключения о проверке соответствия занимаемой должности стажера по результатам испытательного срока.

5.2. Права:

5.2.1. Знакомиться с персональными данными сотрудника (стажера) с соблюдением требований и условий, предусмотренных трудовым законодательством в целях защиты персональных данных работника.

5.2.2. Вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает сотрудник (стажер), о создании необходимых условий для выполнения трудовых обязанностей.

5.2.3. Участвовать в аттестации сотрудника (стажера).

- планировать работу наставничества;
- обращаться к администрации с запросом о предоставлении необходимой нормативной, статистической, научно-методической документации;
- оценивать результаты работы педагогов данной категории;
- представлять к поощрению начинающих педагогов за результаты работы;
- привлекать всех сотрудников к участию в работе наставников.

5.3. Ответственность:

- за качество контрольно-диагностических обучающих мероприятий;
- степень адаптации молодых и вновь прибывших в МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел» молодых специалистов;
- улучшение качества воспитательно-образовательного процесса, который обеспечивают данные категории работников;
- достаточный уровень готовности к осуществлению воспитательно-образовательного процесса с учётом специфики МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел»;
- этичное взаимодействие наставников с молодыми специалистами.

6. Планирование работы наставника

6.1. Планирование работы наставника по подготовке молодого специалиста к самостоятельной трудовой деятельности осуществляется на весь период организации наставничества для каждого молодого специалиста.

6.2. Индивидуальный план обучения и подготовки молодого специалиста под руководством наставника составляется совместно с руководителем МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел», в котором работает молодой специалист.

6.3. Организация работы наставника и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе и инструктора-методиста по виду спорта.

6.4. Инструктор-методист обязан:

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные занятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- оказывать методическую и практическую помощь в работе наставников с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДЮСШ;

6.5. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет заместитель директора по УВР.

6.6. Заместитель директора по УВР обязан:

- рассмотреть на заседании педагогического совета индивидуальный план работы наставника;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить отчеты молодого специалиста

7. Завершение наставничества

7.1.Наставничество завершается отчетом наставника перед руководителем МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел», в котором работает молодой специалист

7.2.Деятельность наставника оценивается руководителем структурного подразделения по следующим критериям:

- Результативность выполнения молодым специалистом должностных обязанностей;
- Уровень профессиональных знаний, развития навыков и умений молодого специалиста;
- Способность молодого специалиста самостоятельно выполнять должностные обязанности.

6.3.Отчет наставника утверждается руководителем МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел» и приобщается к личному делу сотрудника.

6.4.Наставник за ненадлежащее выполнение своих обязанностей может быть отстранен от наставничества, а также привлечен в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.

8. Права и обязанности молодого специалиста

8.1.В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ДЮСШ 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;
- формировать портфолио из необходимых тренеру-преподавателю ДЮСШ документов, перечень которых утвержден руководством ДЮСШ.

8.2.Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации ДЮСШ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- получать ответы на все вопросы, касающиеся его профессиональной деятельности;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

9. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ДЮСШ об организации наставничества;
- годовые планы работы педагогических и методических советов;
- протоколы заседаний педагогических и методических советов, на которых рассматривались вопросы наставничества.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность _____

Отчетный период _____

| № п/п | Мероприятия | Сроки исполнения |
|----------|---|---|
| 1. | Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности | В течении недели с момента наставничества |
| 2. | Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста | В течении всего наставничества |
| 3. | Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества | В течении всего наставничества |
| 4. | Получение консультативной помощи в работе | В течении всего наставничества |
| 5. | Участие в проводимых соревнованиях и других мероприятиях | В течении всего наставничества |
| 6. | Подготовка к аттестации молодого специалиста | В течении всего наставничества |
| 7. | Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения | В течении всего наставничества |
| 8. | Проверка выполнения индивидуального плана наставничества | В течении всего наставничества |

**Отчет
об итогах наставничества**

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с «___» 20___ г. по «___» 20___ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

| Показатель | Краткая характеристика достигнутых показателей |
|--|---|
| Знания по профилю работы | |
| Навыки по профилю работы | |
| Объем выполняемых трудовых обязанностей | |
| Результаты работы | |
| Отношение к работе | |
| Работоспособность | |
| Инициативность | |
| Дисциплинированность | |
| Взаимоотношение с коллегами | |
| Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности | |

Рекомендации:

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" ____ " 20 ____ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись молодого специалиста)

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

| | |
|--------------------------------------|---|
| Цель | Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма |
| Задачи: | 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога |
| Виды комплексной оценки | 1. внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности) |
| Компоненты комплексной оценки | <ul style="list-style-type: none"> • нормативно-ориентированный • содержательно-целевой • организационно-технологический • мотивационно-личностный • контрольно-диагностический • коррекционно-аналитический |
| Критерии | <ul style="list-style-type: none"> • реализация нормативно-правового и документационного обеспечения • соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования • создание образовательной среды • деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности • результативность образовательного процесса • коррекция педагогической деятельности |
| Методы | <ul style="list-style-type: none"> • изучение документов • анализ • самооценка, самоанализ • мониторинг • тестирование • анкетирование • беседа • наблюдение • контроль • экспертиза |
| Уровни профессионализма | <ul style="list-style-type: none"> • репродуктивный (технологический) • конструктивный (эвристический) • исследовательский (креативный) |
| Результаты | <ul style="list-style-type: none"> • Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога • Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса |

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
- 5.Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
- 6.Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
- 7.Использование инновационных форм, методов образования.
- 8.Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
- 9.Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
- 10.Участие в творческой, инновационной работе.
- 11.Осуществление самовоспитания и самообразования.
- 12.Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
- 13.Дисциплинированность и ответственность.
- 14.Достижения участников обучающихся, воспитанников.
- 15.Достижения молодого педагога (участие в образовательных событиях разного уровня).
- 16.Взаимодействие с внешней средой.
- 17.Включенность родителей обучающихся воспитанников в образовательный процесс.
- 18.Готовность к процедуре аттестации.

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел»
 А.В.Петриченко
 « ____ » 2019

ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

| Содержание | Форма работы | Ответственные |
|--|--|--|
| Назначение наставника | Совещание при директоре | Зам. директора по УВР |
| Утверждение индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов | Совещание при директоре | Зам. директора по УВР, инструкторы-методисты |
| Изучение «Закона об образовании в РФ», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | Зам. директора по УВР, наставники |
| 1.Оформления документации, журналов; 2.Помощь в составлении календарно-тематического планирования. | Консультации. Работа наставника и молодого специалиста. | Зам. директора по УВР, наставники |
| 1.Методы и организационные формы обучения. 2.Рациональное применение методов обучения. 3.Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). 4.Выбор приоритетной методической темы для самообразования | Работа наставника и молодого специалиста. | Наставники |
| Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либеральнопопустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее) | Зам. директора по УВР, наставники |
| 1.Анализ урока. Виды анализа. | Практикум. | Наставники |

| | | |
|---|--|--|
| 2.Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы. | Работа наставника и молодого специалиста. | |
| 1.«Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся» 2. Методика проведения внеклассных мероприятий. | Работа наставника и молодого специалиста. | Наставники |
| 1.Посещение тренировок с целью наблюдения и последующим анализом. 2.Подготовка к участию в соревнованиях оформление заявки и необходимых документов. | Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого специалиста | Наставники |
| Аттестация. Требования к квалификации | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио педагога | |
| 1.Наблюдение за коммуникативным поведением молодого специалиста. 2.Знакомство с новыми педагогическими технологиями | Работа наставника и молодого специалиста | Наставники |
| Посещение уроков, внеклассных занятий молодого специалиста | Взаимопосещение Работа наставника и молодого специалиста. | Зам. директора по УР |
| Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся | Групповая Работа наставника и молодого специалиста. | Наставники |
| Работы по самообразованию. | Консультация Работа наставника и молодого специалиста. | Наставники |
| 1.Подведение итогов работы за год. 2.Анализ качества успеваемости учащихся. 3.Отчёт о результатах работы по теме самообразования | | Руководитель, зам. директора по УВР, инструктора-методисты |