**Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»**

**Программа развития системы наставничества МАОУ ДО «ДЮСШ»**

**Цель:**

Создание в МАОУ ДО «ДЮСШ» условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
3. Совместно планировать развитие и роста профессиональных качеств молодых специалистов с наставником.
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой понимается устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций МАОУ ДО «ДЮСШ».

**Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «Старший тренерпреподаватель – молодой специалист» | "Молодой специалист – ребенок и его родитель" | "Молодой специалист – коллега" |
| **-** создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;  - обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;  - обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами,  **-** знакомство с методическим кабинетом. | - формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей; | - оказание поддержки со стороны коллег. |

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

* + уровень базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлены;
  + индивидуальных особенностей.
  + уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
  + имеют ли практический опыт с детьми.

**Формы и методы**

**работы с молодыми специалистами**

консультирование

групповое

индивидуальное

Активные

методы

Семинары

Практические

занят

ия

Мастер

-

классы

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях и практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.



**НАСТАВНИЧЕСТВО**

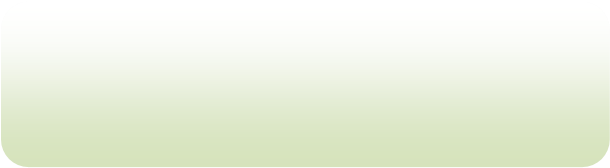


Н

аставник



Молодой специалист



Р

уководитель



развивает

свои деловые

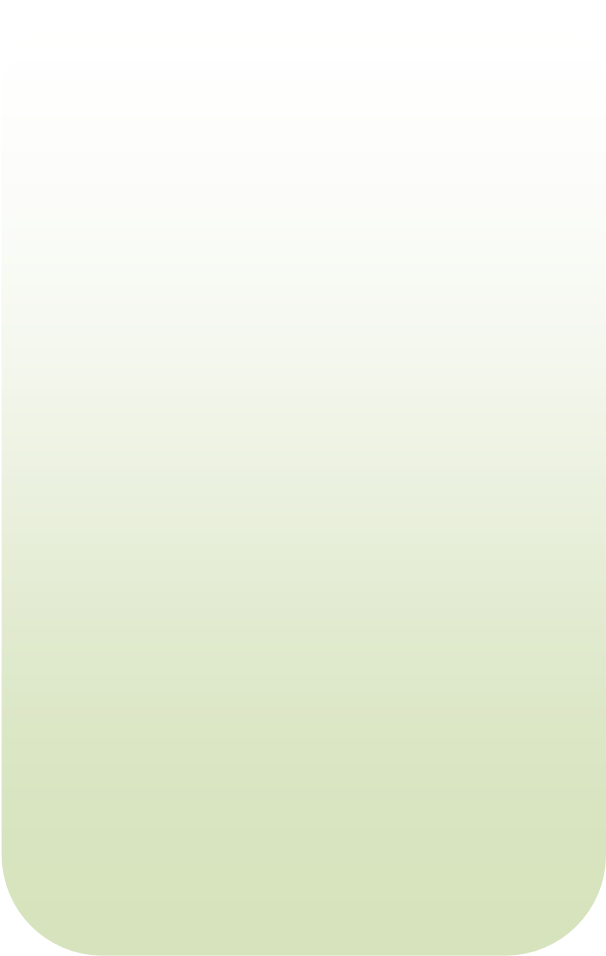
качества

повышает свой

профессиональный

уровень в процессе

взаимообучения



получает знания,

развивает навыки и

умения, повышает

свой

профессиональный

уровень и

способности;

развивает

собственную

профессиональную

карьеру; учится

выстраивать

к

онструктивные

отношения с

наставником



повышает

и

культурный

профессиональный

уровень

подготовки

кадров;

улучшаются

взаимоотношения

между сотрудниками.

В работе наставников считается важным не допустить излишней опеки, так как он не сможет быстро и эффективно адаптироваться в среде учебно-тренировочного процесса и в дальнейшем организации физкультурно – спортивных мероприятий.

Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Наставник должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критикующий характер.

Молодой тренер-преподаватель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу тренера-преподавателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно на учебно – тренировочных занятиях – значит, все в порядке. Главное не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать в процессе тренировочной деятельности качества, умения детей в определенной дисциплине или вида спорта, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя

оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Оценка деятельности молодых специалистов проводится в двух вариантах:

* аттестация на соответствие с занимаемой должности;
* аттестация на квалификационную категорию
* мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста
* регулярная оценка (ежемесячная, ежеквартальная и ежегодная) влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением по стимулирующим выплатам, а также внутренней оценки качества образования МАОУ ДО «ДЮСШ».

Мы считаем, что в коллективе, где опора на положительные качества тренера-преподавателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, начинающий тренер-преподаватель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Под обучением молодых специалистов в детско - юношеской спортивной школе понимается:

* обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе методического (тренерского) и педагогического советов;
* самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
* обучение на тематических курсах, курсах повышения квалификации;
* организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы | Содержание работы |
| 1й этап  1-й год работы Период адаптации самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;    задача:  предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, | Адаптационная работа включает в себя:    - беседа директора школы при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДЮСШ, традициями, определение рабочего места.    Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.  -знакомство со спортивной школой, представление молодого тренера-преподавателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста) |

|  |  |
| --- | --- |
| укрепить веру в себя. | -анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);     * молодой тренер-преподаватель несколько дней под руководством наставника проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с учебно-тренировочной группой детей наставника. За это время он знакомится с учащимися, родителями, изучает расписание занятий группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после проведения УТЗ в присутствии наставника.      * по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный тренер-преподаватель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. * дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с учащимися * оценка его педагогической деятельности. Старший тренер - преподаватель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критикующий характер.     Молодой тренер-преподаватель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | -закрепление тренера – преподавателя (наставника) за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему тренеру-преподавателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист.   * составление совместного плана молодого специалиста и наставника;   Самообразование тренера – преподавателя – лучшее обучение (выбор методической темы. Молодым тренерам - преподавателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления. |
| II этап  2-3- й годы процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с учащимися, | * изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДЮСШ; * повышение своего профессионального мастерства - посещение открытых мероприятий: методические объединения (МО) учителей физкультуры, участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе и |
| формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. | дистанционно;     * показ открытых учебно-тренировочных занятий на уровне школы; * приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведении методических (тренерских),   педагогических советах;   * диспуты, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое. * проведение семинаров- практикумов по темам. |
| III этап    4 - 5 й год работы | - складывается система работы, имеются собственные разработки.  - тренер-преподаватель внедряет в свою работу новые технологии; |
| IV - этап  6 й год работы | - происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. |

**Результативность:**

1. Молодому педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.
2. У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

**АНКЕТА для молодых педагогов**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

* Да
* Нет
* Частично

2.Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности

(допишите)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
   * в календарно – тематическом планировании
   * проведении УТЗ
   * участие в проведении и организации мероприятий
   * общении с коллегами, администрацией
   * общении с учащимися, их родителями
   * другое

(допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Представляет ли для вас трудность:
   * формулировать цели учебно – тренировочных занятий;
   * выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия;
   * мотивировать деятельность учащихся;
   * подготавливать для учащихся задания различной степени трудности;
   * активизировать учащихся в обучении;
   * организовывать сотрудничество между учащимися;
   * организовывать само и взаимоконтроль учащихся;
   * другое

(допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
   * cамообразованию
   * семинару
   * курсам повышения квалификации
   * мастер – классам
   * методическому (тренерскому) совету
   * индивидуальной помощи со стороны Заместителя директора по УВР
   * индивидуальной помощи со стороны наставника
   * другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
   * типы занятий, методика их подготовки и проведения
   * методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
   * приемы активизации учебно-тренировочной деятельности учащихся
   * учет и оценка знаний учащихся
   * психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
   * урегулирование конфликтных ситуаций
   * формы работы с родителями
   * формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
   * другое

(допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_