

**Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования «Спортивная школа» Зырянского района
(МАОУ ДО «СШ»)**

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

Цель:

Создание в МАОУ ДО «СШ» 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 «СШ».

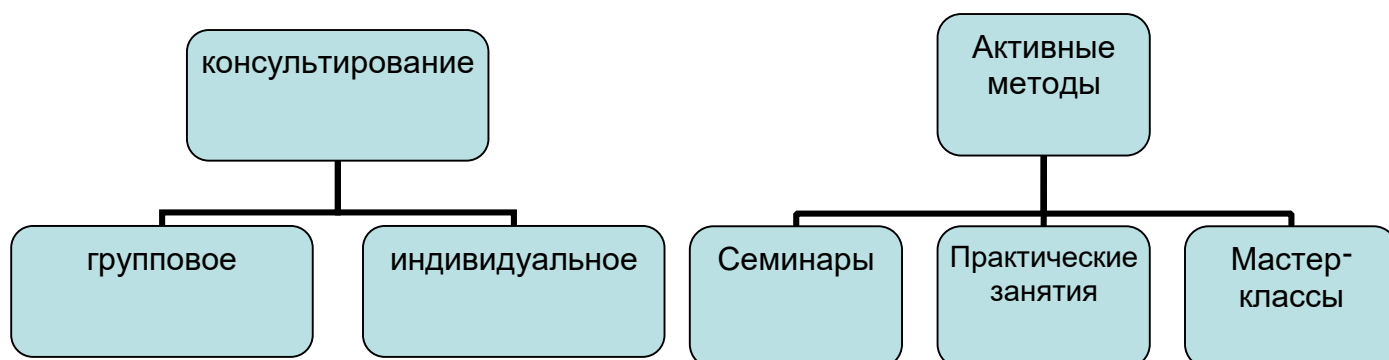
Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

«Старший тренерпреподаватель – молодой специалист»	"Молодой специалист – ребенок и его родитель"	"Молодой специалист – коллега"
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей; 	<ul style="list-style-type: none"> - оказание поддержки со стороны коллег.

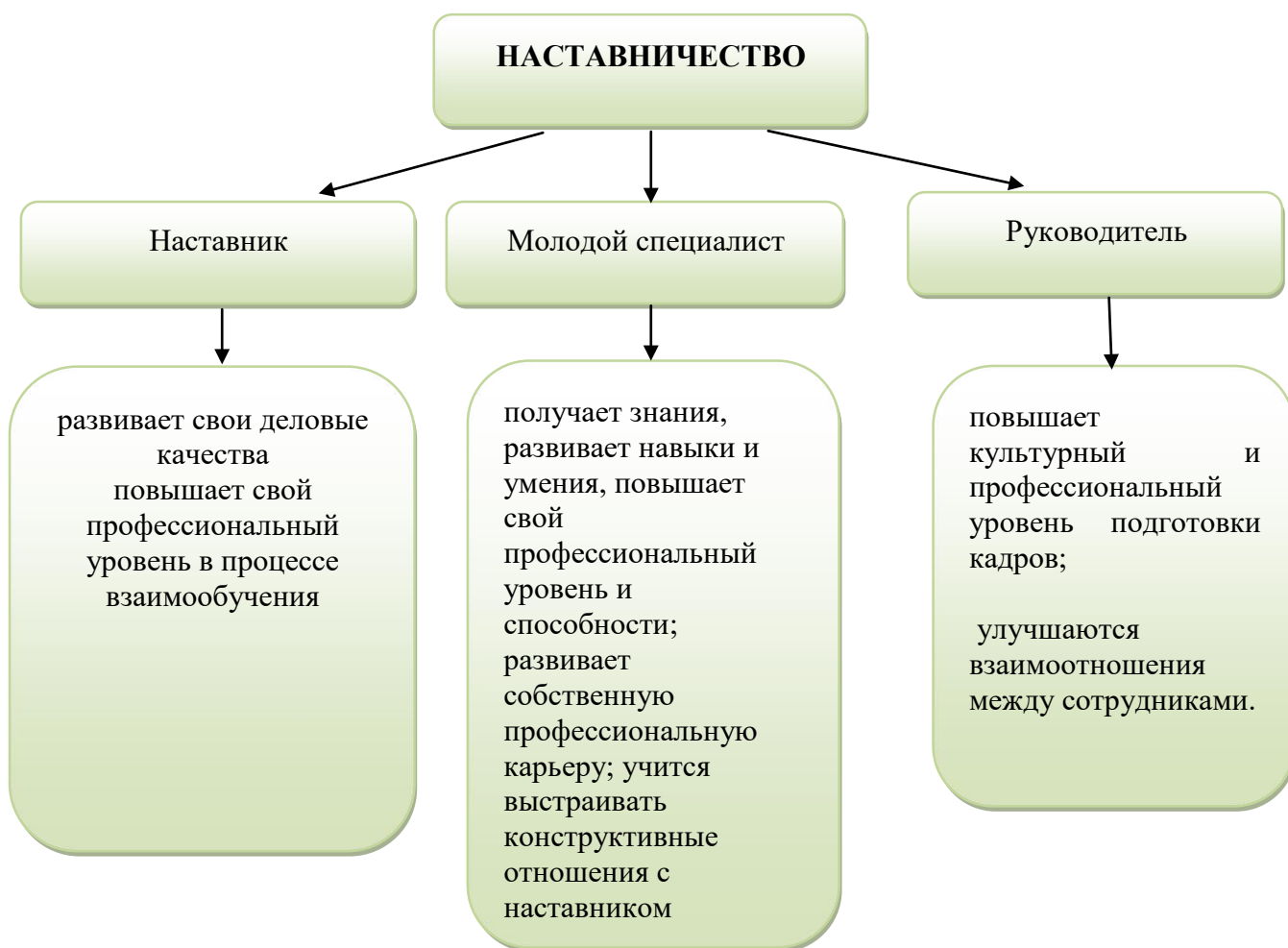
Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- 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



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.



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 «СШ».

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
<p>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,</p>	<p>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 СШ, 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)</p>

<p>укрепить веру в себя.</p>	<ul style="list-style-type: none">-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. <p>Молодой тренер-преподаватель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.</p>
------------------------------	--

-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.

<p>II этап</p> <p>2-3- й годы процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с учащимися,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - изучение опыта работы коллег своего учреждения и других СШ; - повышение своего профессионального мастерства - посещение открытых мероприятий: методические объединения (МО) учителей физкультуры, участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе и
<p>формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег.</p>	<p>дистанционно;</p> <ul style="list-style-type: none"> - показ открытых учебно-тренировочных занятий на уровне школы; - приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведении методических (тренерских), педагогических советах; - диспуты, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое. - проведение семинаров- практикумов по темам.
<p>III этап</p> <p>4 - 5 й год работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - складывается система работы, имеются собственные разработки. - тренер-преподаватель внедряет в свою работу новые технологии;

<p>IV - этап 6 й год работы</p>	<p>- происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.</p>
-------------------------------------	---

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)? _____

3. 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)

4. 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) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер – классам
- методическому (тренерскому) совету
- индивидуальной помощи со стороны Заместителя директора по УВР
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое

(допишите) _____

6. 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) _____