

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЩЕРБИНОВСКИЙ РАЙОН
СТАНИЦА СТАРОЩЕРБИНОВСКАЯ**

ПРИКАЗ

от 01 сентября 2022 года

№ 150

станция Старощербиновская

**О назначении наставников молодых специалистов
МБУ ДО ДЮСШ ст. Старощербиновская на 2022-2023 учебный год**

В соответствии с Положением «Об организации наставничества в МБУ ДО ДЮСШ ст. Старощербиновская», с целью оказания помощи молодым специалистам и начинающим тренерам-преподавателям в их профессиональном становлении, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

1) Положение о тренерском наставничестве в МБУ ДО ДЮСШ ст. Старощербиновская (приложение № 1);

2) Программу целевой модели наставничества в МБУ ДО ДЮСШ ст. Старощербиновская (приложение № 2);

3) План работы по наставничеству в МБУ ДО ДЮСШ ст. Старощербиновская на 2022-2023 учебный год (приложение № 3).

2. Назначить наставниками на 2022-2023 учебный год:

- Н.Л. Баронову, тренера-преподавателя отделения волейбол за тренером-преподавателем Е.Д. Белобровым;

- В.А. Величко, тренера-преподавателя отделения волейбол за тренером-преподавателем А.С. Логвиненко;

- Д.А. Ерохин, тренера-преподавателя отделения футбол за тренером-преподавателем Е.Е. Фисун.

3. Наставникам осуществлять работу на основании утвержденного Плана работы (прилагается).

4. Инструктору-методисту А.В. Лысенко организовать обучение наставника передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики, психологии, оказать методическую и практическую помощь в работе с молодым специалистом.

5. М.Е. Унярха, заместителю директора по УВР осуществлять промежуточный и итоговый контроль за эффективностью работы наставника.

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

7. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Директор МБУ ДО ДЮСШ
ст. Старощербиновская

И.Г. Федотова



УТВЕРЖДЕНО
приказом МБУ ДО ДЮСШ
ст. Старощербиновская
от 01 сентября 2021 года № 150

**ПОЛОЖЕНИЕ О ТРЕНЕРСКОМ НАСТАВНИЧЕСТВЕ
в муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
детско-юношеская спортивная школа
муниципального образования
Щербиновский район станица Старощербиновская**

1. Общие положения

1.1. Тренерское наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждении дополнительного образования или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

1.2. Тренерское наставничество в МБУ ДО ДЮСШ ст. Старощербиновская (далее учреждение) предусматривает систематическую индивидуальную работу опытных тренеров-преподавателей по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

1.3. Основными принципами движения тренерского наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на тренеров-преподавателей и специалистов учреждения.

1.5. Участие в движении тренерского наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

1.6. Срок данного Положения не ограничен. Действует до принятия нового.

2. Цели и задачи тренерского наставничества

2.1. Цель тренерского наставничества в учреждении – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в педагогическом коллективе кадрового потенциала.

2.2. Задачи тренерского наставничества в учреждении:

– прививать молодым специалистам устойчивый интерес к педагогической деятельности, готовность получать информацию к наработке профессиональных умений и навыков;

- способствовать возникновению личной заинтересованности к самореализации в процессе профессионального становления тренера-преподавателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- содействовать поэтапному вхождению в профессию, обеспечивая успешную адаптацию на уровне позитивных ощущений от осознания собственной профпригодности, приобщая к корпоративной культуре, сложившимся традициям в учреждении и педагогической этики;
- оказывать адресную помощь и содействие молодым и малоопытным специалистам в построении образовательной деятельности на основе личностно ориентированного взаимодействия взрослых с детьми, нацеленного на интересы и возможности каждого ребенка;
- способствовать развитию профессиональных компетенций посредством формирования умений теоретически и обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы работы. Развитию умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;

3. Организационные основы тренерского наставничества

3.1. Тренерское наставничество в учреждении организуется на основании приказа директора учреждения.

3.2. Руководство деятельностью тренеров наставников – администрация учреждения.

3.3. Администрация учреждения выбирает тренера наставника из наиболее подготовленных тренеров-преподавателей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Тренер наставник может иметь одновременно не более трёх подшефных педагогов.

3.5. Кандидатуры тренеров наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете, согласовываются с директором учреждения.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии тренера наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета, приказом директора с указанием срока наставничества (не менее одного года).

3.7. Тренерское наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников детского сада:

- тренеров-преподавателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в учреждении;

– тренеров-преподавателей, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;

3.8. Замена тренера наставника производится приказом директора учреждения в случаях:

- увольнения тренера наставника;
- перевода на другую работу подшефного или тренера наставника;
- привлечения тренера наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости тренера наставника и подшефного.

3.9. Показателями оценки эффективности работы тренера - наставника является выполнение молодым тренером-преподавателем целей и задач в период тренерского наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.10. Для мотивации к работе тренера наставника может устанавливаться надбавка к заработной плате из стимулирующего фонда в соответствии с Коллективным договором.

3.11. По инициативе тренеров наставников может быть создан орган общественного самоуправления – Совет тренеров наставников.

4. Содержание тренерского наставничества

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению образовательной деятельности, коллективу учреждения, учащимся и их родителям;
- его увлечения, наклонности.

4.3. Вводить в должность.

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательной деятельности, мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения непосредственно образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.7. Развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о

его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам тренерского наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.10. Тренер наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих тренеров-преподавателей;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего тренера-преподавателя в соответствии с задачами по обучению детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего тренера-преподавателя.

5. Права тренера наставника

5.1. Подключать с согласия директора, других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. Изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.3. Учиться у тренера наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5. Периодически отчитываться по своей работе перед тренером наставником.

7. Права молодого специалиста

7.1. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.2. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.3. Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельностью.

7.4. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Руководство работой тренера наставника

8.1. Организация работы тренеров наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по УВР учреждения.

8.2. Заместитель директора по УВР обязан:

- представить назначенного молодого специалиста сотрудникам учреждения, объявить приказ о закреплении за ним тренера наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его тренера наставника;
- посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые тренером наставником и молодым специалистом;
- оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить положительный опыт организации тренерского наставничества в учреждении;
- определить меры поощрения тренеров наставников.

9. Документы, регламентирующие тренерское наставничество

К документам, регламентирующим деятельность тренеров наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора от 01.09.2022 года «О назначении наставников молодых специалистов в МБУ ДО ДЮСШ ст. Старощербиновская на 2022-2023 учебный год»;
- годовые планы работы учреждения;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы тренерского наставничества;
- методические рекомендации по передовому опыту проведения работы по тренерскому наставничеству.

Директор МБУ ДО ДЮСШ
ст. Старощербиновская


Н.Г. Федотова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНА
приказом МБУ ДО ДЮСШ
ст. Старощербиновская
от 01 сентября 2021 года № 150

Программа целевой модели наставничества в МБУ ДО ДЮСШ ст. Старощербиновская с 2022 по 2024 годы

1. Пояснительная записка

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 учащихся, тренеров-преподавателей (далее - тренера) разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО ДЮСШ ст. Старощербиновская (далее ДЮСШ).

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в организациях дополнительного образования.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р) .
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" .
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7 -ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р - 145 от 25 декабря 2019 г. «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.

3. Задачи целевой модели наставничества ДЮСШ

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДЮСШ.
6. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, учащихся в учреждении дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в учреждении дополнительного образования, как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности тренеров и сотрудников ДЮСШ, связанное с развитием необходимых навыков.
4. Рост мотивации к саморазвитию.
5. Формирования активной гражданской позиции.
6. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
7. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
8. Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

Уровни структуры	Направление деятельности
ДЮСШ	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества ДЮСШ. 2. Разработка целевой модели наставничества ДЮСШ. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели ДЮСШ. 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели ДЮСШ. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение.
Куратор модели наставничества ДЮСШ	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников. 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации.
Наставники и наставляемые	1. Реализация Форма наставничества «Тренер-преподаватель – Тренер-преподаватель».

Кадровая система реализации целевой модели наставничества ДЮСШ.

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, 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 - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессосамо-реализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор - сотрудник 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 ДЮСШ, куратором, педагогами и иными лицами ДЮСШ, располагающими информацией о потребностях тренеров-преподавателей - будущих участников программы.

• **Формирование базы наставников из числа:**

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы	1.Создание благоприятных условий для запуска программы. 2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3.Выбор аудитории для поиска наставников. 4.Информирование и в выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества. 2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с дорожной картой
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром базы наставников включает действия по формированию наставников, которые из числа: - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор	1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников подходящих для конкретной программы.	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме.
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участие всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары/ группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой программы на паре/группе включает: - встречу-знакомство; - пробную рабочую встречу, наставников, наставляемых; - встречу-планирование; - комплекс последовательных встреч, эффективности реализации; - итоговую встречу.	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых и наставников; - для мониторинга динамики влияния программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов каждой пары\группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

5. Формы наставничества в ДЮСШ

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества: «Тренер-преподаватель - тренер-преподаватель».

Схема реализации формы наставничества «Тренер-преподаватель – тренер-преподаватель»	
Этапы реализации	Мероприятия
Проводится отбор наставников из числа тренеров-преподавателей.	Собеседование. Использование базы наставников.
Выявление тренеров-преподавателей, для участия и реализации наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои взаимодействия	Предоставление конкретных результатов.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективной работы.
5.2 Форма наставничества	Цель:
«Тренер-преподаватель – тренер-преподаватель»	раскрытие потенциала каждого наставляемого, адаптация в новом коллективе, повышение мотивации к самообразованию, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств; формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка с особыми образова-

	тельными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации
Задачи: 1. помощь в реализации потенциала; 2. развитие гибких навыков; 3. оказание помощи в адаптации к новым условиям среды; 4. создание комфортных условий и коммуникаций;	
Результат: • рост интереса к самообразованию, осознание его практической значимости;	

Портрет участников

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. В качестве наставника могут выступать: тренерпреподаватель, методист. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения организации дополнительного образования, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри организации дополнительного образования, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации дополнительного образования.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

6.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие соответствующих навыков и уровня вовлеченности в образовательную деятельность;

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение грамотами;
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Директор МБУ ДО ДЮСШ
ст. Старошербиновская



Н.Г. Федотова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

УТВЕРЖДЕН
приказом МБУ ДО ДЮСШ
ст. Старощербиновская
от 01 сентября 2021 года № 150

ПЛАН работы по наставничеству в МБУ ДО ДЮСШ ст. Старощербиновская на 2022-2023 учебный год

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Период выполне- ния	Ответственный за вы- полнение	Ответствен- ный за вы- полнение
1.	Ознакомление с дополнительного дополнительная предпрофессиональной программой в области физической культуры и спорта по виду спорта волейбол, футбол	сентябрь	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
2.	Ознакомление с календарно – тематическим планом в учреждении	сентябрь	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
3.	Оказание помощи в коррективке и работе с рабочими программами и календарно – тематическим планированием	сентябрь	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
4.	Консультации по соблюдению техники безопасности на тренировках	сентябрь	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
5.	Консультации по планированию тренировочного процесса,	октябрь	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко,	

	требованиям к современной тренировке		тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
6.	Посещение уроков с целью оказания методической помощи	октябрь	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
7.	Посещение уроков с целью оказания методической помощи	ноябрь	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
8.	Консультирования по правилам оценивания тренировочной деятельности учащихся	ноябрь	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
9.	Обсуждение новой методической литературы по виду спорта волейбол	декабрь	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
10.	Посещение уроков с целью оказания методической помощи	декабрь	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
11.	Консультации по эффективности использования времени на тренировке	январь	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
12.	Консультация «Соблюдение санитарно – гигиенических норм и требований на тренировке»	февраль	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	

13.	Оказание помощи в работе по самообразованию	март	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
14.	Посещение уроков с целью оказания методической помощи	март	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
15.	Подготовка к анализу работы за год	апрель	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
16.	Подготовка отчетной документации	апрель	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
17.	Консультации по итоговой аттестации учащихся	май	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	
18.	Подготовка рабочих программ к следующему учебному году	май	Наставники – Н.Л. Баронова, В.А. Величко, тренеры-преподаватели отделения волейбол, Д.А. Ерохин, тренер-преподаватель отделения футбол	

Директор МБУ ДО ДЮСШ
ст. Старошербиновская

 И.Г. Федотова

