

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА"
НЕФТЕКУМСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
КОНЦЕПЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

СОГЛАСОВАНО:


Профсоюзным комитетом
Протокол от 31 августа 2022 года № 1
А.Л.Аракелова



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом
от 31 августа 2022 года № 8-ОД

С.А. Крицкий



ПРИНЯТО:

на заседании педагогического совета
Протокол от 31 августа 2022 года № 1

Номенклатурный номер

КОНЦЕПЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детско-
юношеская спортивная школа"
Нефтекумского городского округа Ставропольского края

Наставничество родилось вместе с человечеством - это всегда передача опыта от одного поколения к другому.

В современных условиях в образовательной и воспитательной системе нашей страны возрастает необходимость интеграции в учебно-воспитательный процесс разнообразных инновационных форм работы с обучающимися, направленных на развитие ценностных мировоззренческих установок и формирование активных, ответственных и компетентных граждан.

Наставническая деятельность в сфере образования ориентирована на создание эффективной системы индивидуальной поддержки каждого ребёнка – одарённого и талантливого либо попавшего в трудную жизненную ситуацию.

Государственная политика в сфере образования в настоящее время ориентирована на создание эффективной системы выявления, поддержки и сопровождения талантливых детей и детей, попавших в трудную жизненную ситуацию.

Наставничество, как и тренерство, невероятно мощная форма личного развития, которая может привести к реальным результатам. Наставники - это люди, готовые понять, принять и помочь. Между участниками образовательного процесса возникает доверие. А где есть доверие, там огромный воспитательный эффект, там позитивная установка на дальнейшее взаимодействие.

Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния на человека (подростка). Добровольчество существует везде, где есть люди, которые заботятся о других и о проблемах общества. Наставничество сложный процесс добровольческой (волонтерской) деятельности и может рассматриваться, как способ:

- строить социальные отношения;
- применять на практике свои моральные принципы;
- получать новые навыки;
- найти поддержку и друзей;

- почувствовать себя способным что-то совершить.

Наставничество - это эффективный способ решать сложные проблемы отдельного человека, общества и окружающей среды, возможность найти себя и заложить в свою жизнь те ценности и привычки, которые позволяют человеку вести здоровую, продуктивную, насыщенную жизнь.

1. Принципы наставничества:

- Личностный подход к наставляемому, реализуемый в формуле: понимать, принимать, сострадать, помогать;
- Системность - необходимость всестороннего анализа проблемы социальной адаптации наставляемого и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике;
- Оптимистическая гипотеза - вера в наставляемого, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам»;
- Объективность подхода - знание многообразных аспектов жизнедеятельности школьного коллектива и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции);
- Коммуникативность - способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами отношений для быстрого нахождения средств помощи наставляемому;
- Неразглашение информации о наставляемом;
- Уважение достоинства и культуры всех народов;
- Превращение наставничества в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть созидателем, а не пользователем;
- Стимулирование чувства ответственности.

2. Категории и функции наставничества

Определены две категории наставников: 1 категория – наставники педагогов (инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели ДЮСШ); 2 категория – наставники детей (тренеры-преподаватели ДЮСШ).

Наставники педагогов:

- передают знания о новых технологиях в различных направлениях деятельности дополнительного образования;
- разрабатывают методические материалы по поддержке и сопровождению одарённых детей;
- содействуют участию в спортивных мероприятиях различного уровня, мотивирующих детей на дальнейшую работу;
- проводят мониторинг и анализ наставнической деятельности для оказания своевременной помощи наставникам детей в учреждении;
- проводят работу по формированию системы подходов, методов и технологий по осуществлению поддержки и сопровождения детей, активно участвующих в спортивных соревнованиях.

Наставники детей:

выстраивают траекторию развития ребёнка;
способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей;

побуждают к поиску уникальных решений;
вдохновляют ребёнка и участвуют в реализации его идей от планирования до воплощения;

осуществляют психолого-педагогическую поддержку.

Задачи и функции наставников:

оказание социально-психолого-педагогической помощи и поддержки ребёнку;

помощь в социализации и адаптации к различным жизненным ситуациям;

помощь в формировании коммуникативных навыков;

помощь в личностном и профессиональном самоопределении;

содействие получению углублённых знаний в профессиональной деятельности;

повышение мастерства в выбранном виде деятельности;

помощь в психолого-педагогическом просвещении родителей по вопросам воспитания и развития способностей детей в условиях семьи.

содействие личностному становлению и творческому развитию детей;

содействие в создании благоприятной среды в окружении ребёнка, в том числе в образовательной организации и в семье.

3. Организация наставничества с молодыми педагогами

Наставничество - этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;

- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;

- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1.Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2.Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Компоненты системы наставничества

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.

2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.

3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.

4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации

Традиционно используются следующие формы обучения преподавателей: обучение без отрыва от основной работы;

научно-исследовательская работа;

обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике;

обучение на контрактной основе;

заочное обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;

участие в конференциях и семинарах;

командировки с целью обмена опытом и т. п.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – **оказание профессиональной помощи и поддержки молодому педагогу.**

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять

межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры педагога, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;

в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Результаты наставничества

Здесь нужно оговориться: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – **подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении**. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики.

2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.

4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.

5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Качества педагога-наставника

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми профессионалом.

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

4. Работа с одарёнными детьми

Наибольшей ценностью в обществе на данный момент стала неповторимая человеческая личность с её наклонностями, предпочтениями, дарованиями. И это понятно, ведь эпоха, в которую мы живём – эпоха перемен, инноваций, эпоха интеллекта диктует свои условия жизни, выдвигает новые требования к человеку. Сейчас недостаточно просто выявить таланты, надо сохранить каждый, помочь выстроить путь его дальнейшего развития. Очень часто бывает так, что ребёнок проявил себя, но самостоятельно личностно развиваться и совершенствоваться в своём творчестве не способен. Для этого нужны благоприятные условия, непосредственная помощь и поддержка взрослых.

Индивидуальное сопровождение одарённого ребёнка осуществляет тьютор (наставник, инструктор, личный куратор – так можно перевести на русский язык это слово). Наставник – это специалист по индивидуализации в образовании, посредник между учеником и образовательной системой. Его базовая задача – помочь ребёнку проявить себя и лучше узнать в процессе обучающей деятельности, научить его делать выбор, осознавать свои поступки и их последствия, найти свой интерес и его реализовывать.

Личный куратор анализирует интересы и проблемы своего подопечного, отмечает, к чему у него есть склонности, а что даётся ему с трудом. Задача такого специалиста – помочь другому человеку превратить обучение в продуктивный и интересный процесс. Учёба в школе, выбор будущей профессии, переориентация на другую специальность, реализация исследовательской работы – во всех этих случаях куратор может стать консультантом и хорошим помощником.

Если говорить об одарённых детях, то бывает так, что они быстро развиваются и достигают успехов в одном направлении, при этом всё остальное – и не только учёба – остается «за бортом». Наставник помогает ребёнку понять, как ему реализовать свою одарённость не в ущерб другим дисциплинам и личной жизни, как найти баланс и гармонично выстроить образовательный процесс. Детям, у которых есть проблемы с обучением, наставник помогает гармонизировать этот процесс, создать комфортную среду. Он поддерживает стремление к учёбе, учит решать возникающие проблемы. Наставник помогает подопечному встречаться с людьми, которые профессионально занимаются тем, что его интересует. Это даёт ребёнку возможность получить информацию о профессии из первых уст.

Важно создать такой формат работы, чтобы у ребёнка была возможность взглянуть на себя со стороны, самому заметить, что ему нравится, чтобы он прислушивался к себе, анализировал свой прогресс, учился понимать, что для него действительно важно и интересно. Во главу угла всегда ставится интерес ребёнка. Наставник анализирует его жизнь, его учебу, пространство, в котором ребёнок живет, чтобы помочь ему самому найти ответы на эти вопросы. В то же время, психологи говорят: «Сопровождать – не значит вести за руку, решать всегда за ребёнка, оберегать от всех возможных опасностей. Это значит быть рядом, побуждать к самостоятельности, сорадоваться успехам, помогать преодолевать возникающие трудности».

Индивидуальное сопровождение одарённого ребёнка – это помощь в реализации его личностного и творческого потенциала, это обеспечение возможности самореализации одарённой личности в каком-либо виде деятельности.

5. Работа с детьми и подростками, попавшими в трудную жизненную ситуацию

Отсутствие условий для социализации детей и подростков, оказавшихся в трудной жизненной ситуации создает высокую степень угрозы приобщения их

к криминогенной среде, употреблению алкоголя, ведет к асоциальному поведению.

В этой связи развитие наставничества в учреждениях образования, организация наставничества с детьми и подростками, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, представляется одним из наиболее эффективных средств формирования у них социального опыта, воспитания гуманности, морально-нравственных ценностей.

Формируя нравственный потенциал подростка, необходимо стремиться к тому, чтобы не только дать представление о высших человеческих ценностях, но и помочь осознать эти ценности и в собственной жизни, пробудить желание жить в соответствии с ними, формировать духовные потребности, обеспечивающие мотивацию деятельности и поступков.

Наставники, работающие с детьми и подростками групп риска на добровольной основе безусловно мотивированы. Какова их мотивация? Ведь они исполняют роль достаточно тяжелую, неоплачиваемую, требующую отдачи сил, многочасовую, эмоционально и физически трудную.

Целью работы наставника является оказание социально-психолого-педагогической помощи и поддержки детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации – дети, которые самостоятельно не в состоянии решить проблемы жизнедеятельности, возникшие у них под воздействием тех или иных обстоятельств.

Задача наставника будет заключаться в установлении контакта с подростком, обучении социальным и практическим навыкам подростка группы риска, необходимым для адаптации в обществе, забота о быте подростка, отслеживание социальных контактов, формирование ближайшего окружения, помощь в получении образования; развитии кругозора, правовая поддержка, помощь в организации досуга, контроль за соблюдением принудительных мер воспитательного воздействия (ограничения пребывания на улице, обязанность учиться), помощь в гражданском, личностном, профессиональном определении подростка, помощь в конфликтных ситуациях в школе.

У подростка, оказавшего в трудной жизненной ситуации должна быть возможность обратиться за помощью к значимому человеку,

Наставник способный стать значимым «взрослым» для подростка, способный найти подход, раскрыть его возможности и интересы сможет оказать социально-психолого-педагогическую помощь и поддержку. Обязательным условием во взаимоотношении подростка и наставника является - доверие. На основе доверительных отношений возможно «пройти путь вместе» опираясь на шаги сотрудничества.

В процессе взаимодействия с несовершеннолетними наставники подбирают наиболее эффективные формы работы. Это:

- Профориентационная работа;
- Работа с семьей подростка;
- Работа со сверстниками;

Но самым действенным методом должна стать работа с семьей подростка, так как традиционно главным институтом воспитания является семья, то, что ребенок в детские годы приобретает в семье, он сохраняет в течение всей жизни. Важность семьи как института воспитания обусловлена тем, что в ней ребенок находится в течение значительной части своей жизни, и по длительности своего воздействия на личность ни один из институтов воспитания не может сравниться с семьей.

Семья - это особого рода коллектив, играющий в воспитании основную, долговременную и важную роль. Именно в семье ребенок получает первый жизненный опыт, делает первые наблюдения как себя вести в различных ситуациях. Очень важно, чтобы то, чему мы учим ребенка, подкреплялось конкретными примерами, чтобы он видел, что у взрослых теория не расходится с практикой.

Анализ существующего положения семьи показывает, что в ходе реформирования страны оно значительно осложнилось. Резкое снижение качества жизни отрицательно отразилось на организации домохозяйства, структуре потребления, здоровье членов семьи, удовлетворении их духовных, образовательных, культурных потребностей. Существенно деформировались социально-экономическая, психологическая функции семьи. Проявилась устойчивая тенденция снижения роли семьи в воспитании и развитии детей, обеспечения их нравственного и физического здоровья.

Социальная недостаточность многих семей обусловлена причинами объективного характера, поэтому они нуждаются в поддержке. Работа наставников социального педагога и психолога нашей школы в первую очередь направлена на оказание помощи таким семьям, так называемым семьям "группы риска", где воспитываются дети, состоящие на профилактических учетах.

Для результативности работы с семьей необходима различная информация, поэтому на каждую семью составляется социальный паспорт. Для оказания квалифицированной помощи семье наставниками разрабатывается индивидуальная программа реабилитации. В работе с семьей нужно стремиться максимизировать положительное и свести к минимуму отрицательное влияние семьи на воспитание ребенка, разъяснить внутрисемейные психологические факторы, имеющие воспитательное значение:

- принимать активное участие в жизни семьи;
- всегда находить время, чтобы поговорить с ребенком;
- интересоваться проблемами ребенка, вникать во все возникающие в его жизни сложности и помогать развивать свои умения и таланты;
- не оказывать на ребенка никакого нажима, помогая ему тем самым самостоятельно принимать решения;
- иметь представление о различных этапах в жизни ребенка;
- уважать право ребенка на собственное мнение;

· уметь сдерживать собственнические инстинкты и относиться к ребенку как к равноправному партнеру, который просто пока что обладает меньшим жизненным опытом.

6. Требования к наставникам

Требования к наставникам педагогов:

стаж работы в сфере работы с одарёнными детьми не менее 3 лет;
владение инновационными и традиционными технологиями работы с одарёнными детьми;
знание основ детской одарённости;
опыт организации мероприятий с использованием ресурсов сетевого и межведомственного взаимодействия.

Требования к наставникам детей:

наличие определённых личностных качеств (высокий уровень развития познавательной и внутренней профессиональной мотивации, эмпатии; внутренний локус контроля; высокая и адекватная самооценка; стремление к личностному росту и т.д.);

наличие опыта работы с одарёнными детьми;
владение психолого-педагогическими знаниями;
наличие результативности у наставляемых;
осуществление поддержки детей за рамками образовательного процесса.

Требования к наставляемым:

наставляемыми являются дети – победители и призёры соревнований не ниже регионального уровня в возрасте от 7 до 18 лет, проживающие на территории Ставропольского края.

7. Условия назначения педагогов-наставников

К назначению наставников подходят организованно, с позиции педагогической целесообразности. Здесь уместно сказать о двух видах наставничества – обязательном и желательном.

Позиция «обязательного наставника» определяется целями развития образовательного учреждения. Наставники подобного рода являются подготовленными для этой деятельности педагогами. Они соблюдают интересы образовательного учреждения, организуют свою работу системно, ведут отчетность, обеспечивают анализ и контроль педагогической деятельности молодого педагога.

«Плюсом» такого рода наставнической помощи является безусловная поддержка коллективом педагогов и руководством школы. «Минус» заключается в том, что интересы наставника и подопечного могут вступать в противоречие, директивное назначение наставника может вызвать достаточно прохладное его отношение к порученной работе.

Другой вид наставничества – «желательный наставник» – предполагает, прежде всего, учет интересов наставляемого. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. «Плюсом» этого вида наставничества является то, что наставников выбирают по их личным и профессиональным качествам чаще всего сами молодые педагоги; обучающие программы строятся на основе

интересов и потребностей подопечного; помощь наставника организуется на основе устной договоренности, стороны не связаны практически никакими условиями; помощь ориентирована на формирование позитивных взаимоотношений. «Минусом» можно считать возможную неподготовленность наставников к такого рода деятельности; наставники могут не пользоваться поддержкой администрации школы; результат работы может не получить признания в педагогическом коллективе школы.

Как правило, назначение педагогов-наставников осуществляет администрация школы. Однако нельзя пренебрегать советом психолога, который поможет правильно сформировать пару «наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости (это можно сделать с помощью элементарного тестирования). Стоит прислушаться и к мнению молодого учителя. Кроме того, при назначении наставника необходимо учитывать следующие показатели:

место жительства: хорошо, если наставник и молодой педагог проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;

общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников.

8. Механизмы и инструменты наставничества

Механизмами и инструментами наставничества в паре «наставник – педагог» являются: обучающие семинары, психологические тренинги, консультации, выезды наставников на рабочее место педагогов, проведение супервизий.

Механизмами и инструментами наставничества в паре «наставник – ученик» являются:

обучение и воспитание детей в процессе образовательной деятельности;

разработка индивидуального плана поддержки и сопровождения ребёнка с включением в него мероприятий, популяризирующих творческие достижения детей, психологических тренингов, реабилитирующих и социализирующих мероприятий;

проведение просветительской работы в семье ребёнка и в его социальном окружении.

8. Мотивация наставников

Основным мотивом наставников является сознательное желание создать для наставляемых условия для их дальнейшего развития. Специалисты ДЮСЦ работают на условиях эффективного контракта, который предусматривает стимулирование наставнической работы.

9. Обучение наставников

Для специалистов ДЮСЦ проводится обучение:

на курсах повышения квалификации, проблемных курсах;

стажировках в центрах выявления и поддержки одарённых детей;

презентации профессиональной деятельности, мастер-классы.

10. Показатели оценки эффективности наставничества

Эффективность наставнической деятельности прослеживается через следующие показатели:

- количество наставников-педагогов;
- количество наставляемых одарённых детей;
- динамика участия одарённых детей в различных мероприятиях;
- динамика результативности участия в различных мероприятиях;
- развитие личностных качеств одарённых детей;
- количество родителей, включённых в систему поддержки одарённых детей.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА"
НЕФТЕКУМСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
КОНЦЕПЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

ЭТАПЫ КОНЦЕПЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Выбор аудитории для поиска наставников. 3. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся спортивной школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формирование базы наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах; ● студентов, выпускников спортивной школы, с выраженной гражданской позицией, имеющих высокие спортивные достижения. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Собеседование с наставниками. 2. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием 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 паре/группе включает: встречу-знакомство, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; ● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы спортивной школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

Общие положения

Перед Вами стоит интересная и творческая задача - помочь молодому педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, познакомиться с системой образования, образовательной организацией, включиться в образовательный процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является опытный педагог, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию молодого специалиста.

Задача наставника заключается в том, чтобы помочь наставляемому почувствовать себя комфортно в новом коллективе, выполнить организационные мероприятия, связанные с его назначением на должность, а также передать ему опыт и знания, необходимые в профессиональной деятельности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Рекомендации по первичной адаптации наставляемого

1. Расскажите молодому специалисту, какая форма обращения принята в Вашей организации и системе образования в целом.

2. Расскажите наставляемому об организационной структуре образовательной организации.

3. Ознакомьте наставляемого с разделами официальных сайтов министерства образования Ставропольского края, института развития образования Ставропольского края, отделом образования Нефтекумского ГО, образовательной организации, научите работать с ними.

4. Проявите интерес к личности обучаемого, поинтересуйтесь его предыдущим местом работы (учебы), семьей, профессиональными достижениями, увлечениями.

5. Обратите внимание на проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются молодые педагоги:

отсутствие мотивации к работе;

отношения с коллегами;

отношения с детьми;

отношения с родителями;

неумение обеспечить дисциплину;

неумение планировать непосредственную образовательную деятельность (НОД);

незнание современных форм и методов работы; неуверенность в себе;

непонимание, как вести себя во время проведения НОД; несоблюдение структуры НОД;

неумение организовать работу с детьми в группе во время проведения режимных моментов;

неумение составлять календарно-тематический план воспитательно-образовательной работы с детьми.

6. Вместе с молодым специалистом глубоко проанализируйте рабочую программу воспитательно-образовательной деятельности педагога с детьми.

7. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на его структуру.

8. Окажите помощь в подготовке к первой непрерывной образовательной деятельности, к первой встрече с воспитанниками.

9. Посещайте непрерывную образовательную деятельность молодого педагога с целью оказания методической помощи, приглашайте его на свою НОД, совместно их анализируйте.

10. Окажите помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

11. При поручении первых заданий наставляемому поинтересуйтесь, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.

12. Будьте доброжелательны к молодому коллеге и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие у него вопросы. Проявляйте терпение и уважение к нему. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации молодого специалиста в организации и именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник вольется в коллектив.

Рекомендации для наставника по общению с наставляемым

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем лично-ориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.

2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе в организации и коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.

В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.

Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство».

Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального

общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.

Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.