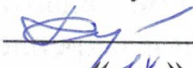



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ЛУЧ»
ИМЕНИ ВИТАЛИЯ ФРИДЗОНА**

243146 г. Клинцы, Брянская обл., ул. Ворошилова, 39, тел./факс 8(48336) 51432

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ДЮСШ
«Луч» им. В.Фридзона
 **Доманчук О.А.**
«14»  2023г.

**Методические рекомендации по организации
наставничества в образовательной
организации**

г. Клинцы

в образовательной организации. Наставничество должно мотивировать молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, включать их в проектирование собственного профессионального и личностного развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Цель методических рекомендаций - помочь в определении модели, системы, методики и содержания работы с молодым педагогом, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого педагога, а также содействовать продуктивной деятельности образовательной организации в области наставничества и результативному профессиональному становлению молодого педагога.

II. Нормативно-правовые основы наставничества

Наставничество - это особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат **субъект-субъектные отношения** более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, социальных, духовных, образовательных, профессиональных и др.) которого необходимы *мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение*, характеризующиеся *долговременностью*, наличием *общего интереса*, взаимного уважения и доверия, *добровольностью*, эмпатией.

Наставничество направлено на реализацию потенциала подопечного в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе.

Наставничество в системе образования - разновидность профессионального обучения, сопровождения и поддержки педагогических работников до 35 лет (далее - наставляемых), имеющих трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или специалистов, назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставляемый (молодой педагог) - специалист до 35 лет, имеющий трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, целым набором компетенций и навыков, позволяющих качественно выполнять задачи наставничества.

Нормативно-правовая база наставничества

1. ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48.
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

совещаниях;

- оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;
- отстранение от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе.

Права и обязанности наставника и наставляемого

Наставник обязан:

- содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов образовательной организации;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности;
- в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно;
- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;
- проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков;
- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления;

Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого;
- вносить предложения о применении к наставляемому мер поощрения и дисциплинарного воздействия;
- осуществлять контроль соблюдения наставляемым профессиональных требований;
- контролировать условия труда наставляемого.

Наставляемый обязан:

- выполнять в установленные сроки и в полном объеме мероприятия;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с исполнением своих функциональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки;
- сообщать наставнику о возникших трудностях;
- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся нормативно-правовой, психолого-педагогической и учебно-методической литературой;

Высокий потенциал наставничества как особого вида педагогической деятельности и его эффективность можно объяснить следующим:

нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами; в основе наставничества - взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;

наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической педагогической деятельности; это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»; наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые оптимальные методы обучения.

Результаты наставнической деятельности

В каждом конкретном случае они могут быть очень индивидуальны, в частности и в организации практик наставничества в городе Тюмени:

результаты, связанные с *продуктивностью деятельности* подопечного, его поведением и поступками (например, самостоятельности педагога);

результаты, связанные с *психологическими установками* и формированием чувства положительного отношения (например, к труду, образовательной организации, месту работы);

результаты, связанные со *сбережением здоровья* (например, преодоление стресса, получение эмоциональной поддержки);

результаты, связанные с *межличностными отношениями* (например, удовлетворение потребности в признании, принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы);

результаты, связанные с *мотивацией и целевыми установками* (например, формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей);

результаты, связанные с *профессиональным и карьерным ростом* (например, повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей);

В соответствии с целями и задачами определяются **методы наставничества**: интерактивные (беседа, диалог, дискуссия и т.п.); проблемный и проектный; мастер-класс; консультирование; инструктирование; демонстрация действий и поведения; «научение через наблюдение»; наблюдение и анализ деятельности наставника; анализ практических ситуаций; рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Наставнику нужно помнить о четырех важных этических правилах:

1. Построение доверительных взаимоотношений с подопечными. В отношениях должны присутствовать доброжелательность, взаимное уважение, доверие и желание работать ВМЕСТЕ.

Основное правило - разъяснение, а не осуждение. Конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее.

2. Объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения.

Наставнику необходимо:

Формы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, Групповая, Коллективная
-------	----------------	---------------------------------	---

Средства, методы	Диагностика, посещение наставником занятий молодого тренера - преподавателя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно- воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные , наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности. Методы: информационные (лекции в «Школе молодого педагога» педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, развитие творческого потенциала молодых педагогов, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер- классы, проблемно- деловые, рефлексивно- деловые игры)
---------------------	---	--	---

В адаптационный период в первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своей группой, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В первые месяцы нет необходимости читать молодому педагогу лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в практических советах. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого педагога на:

требования к организации учебного процесса;

требования к ведению документации;

ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);

Кроме этого, наставник может обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

практического и теоретического освоения основ тренерско - преподавательской деятельности (подготовка, проведение и анализа занятия; формы, методы и приемы и др.);

разработки программы собственного профессионального роста;

выбора приоритетной методической темы для самообразования;

подготовки к первичному повышению квалификации;

своих стараниях. Делая иначе, Вы можете заставить подопечного «закрыться» от Вас и Ваших советов. Далее выделите моменты, на которые подопечному следует обратить особое внимание. Грамотно составленные вопросы наставника должны позволить молодому специалисту продумать процесс принятия решений во время планирования занятия и самостоятельно дать оценку сильным сторонам плана и возможным проблемным зонам.

Наставнику важно:

- дать молодому специалисту советы по решению непредвиденных сложностей;
- помочь ему разобраться, как действовать в таких ситуациях;
- дать молодому специалисту возможность почувствовать свой вклад и ответственность за свой план занятия.

Стадия 2: просмотр занятия.

Во время просмотра наставнику необходимо целенаправленно наблюдать за взаимодействием между тренером - преподавателем и воспитанниками. Вам следует дословно записывать примеры характерного поведения подопечного во время занятия: используемые фразы, вопросы, приемы; а также то, как на это реагируют учащиеся. Важно отмечать путем фиксации конкретных результатов, либо при помощи фотографий, снятых в зале во время занятия все детали, чтобы далее вести конструктивный разговор, опираясь на доказательства. Наставники, анализируя занятие часто допускают ошибку: они записывают больше отрицательных моментов и упускают положительные. После завершения занятия вспомнить эти моменты будет крайне сложно, а отсутствие таковых во время анализа занятия может заставить молодого педагога разочароваться в себе и засомневаться в своей компетентности.

Стадия 3: обсуждение после занятия.

Важно отметить с самого начала, что наставнику следует построить обратную связь на основании действий молодого педагога, а не, исходя, из особенностей его личности.

Все комментарии должны быть конкретными, их следует подтвердить доказательствами. Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует занятие и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа занятия молодым педагогом посредством грамотно подобранных вопросов.

Ниже приведена одна из моделей проведения методического коучинга. Пять последовательных фаз:

Для осуществления непрерывного профессионального и личностного роста молодых педагогов наставникам важно постоянно наблюдать, как они планируют, реализуют и анализируют свои занятия. Необходимо провести 3 таких «раунда» для достижения надлежащего эффекта в развитии молодых специалистов (планирование - проведение учебно – тренировочного занятия - методический коучинг). На «рефлексивном» этапе усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Педагогом-наставником подбираются формы и методы обучения молодых тренеров-преподавателей в процессе их инновационной деятельности, вовлекая его в методическую деятельность образовательной организации:

- работа в составе творческой группы;
- практическое занятие;
- просмотр видеофильмов отснятых занятий;
- групповые и индивидуальные консультации;
- посещение и анализ занятий;
- мастер-классы;
- педагогические мастерские.

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой педагог обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах позволяет начинающим педагогам развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограниченности. Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности тренера - преподавателя, которая и становится темой для обсуждения.

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс его вхождения в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, а в результате молодые педагоги проходят процедуру аттестации на более высокую квалификационную категорию.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения.

Метод самонаблюдения как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий. Метод интроспективного анализа как своеобразная техника «исследования себя».

Интроспективный метод - метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания. Побуждение интереса к своему внутреннему миру обуславливает развитие рефлексии как процесса получения знаний о себе самом. Можно предложить тренерам - преподавателям вести дневник своего опыта и своих переживаний в процессе работы, своих впечатлений, успехов-неуспехов.

Метод игры. Рефлексивно-деловые игры - современная активная форма

образовательной организации;

Формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

Важно позитивно закончить программу наставничества.

Обратная связь молодых специалистов поможет наставникам улучшить свои профессиональные качества, а отзывы о программе будут использованы с целью дальнейшего совершенствования системы наставничества.

Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого педагога.

Проводится обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения - педагогический проект, методика, публикация. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.