

Согласовано
на заседании Педагогического совета
МБУ ДО ДЮСШ №1
Протокол № 1 от 30.08.2024 года

Утверждена приказом
от 02.09.2024г. №
И.о. директора МБУ ДО ДЮСШ №1
С.В. Дьяконов



ПРОГРАММА
«Школа молодого тренера-преподавателя»

Форма наставничества – «тренер-преподаватель – тренер-преподаватель»
Форма взаимодействия –
«опытный тренер-преподаватель – молодой специалист»
Срок реализации: 3 года

**Составители: Задорожная Н.Н.,
Фоминичева О.С., методисты**

Ростовская область
г. Константиновск
2024 год

Содержание

<u>1. Пояснительная записка</u>	3
<u>2. Права и обязанности участников Программы</u>	7
<u>3. Ролевые модели в рамках формы наставничества</u>	9
<u>«тренер-преподаватель – тренер-преподаватель»</u>	9
<u>4. Содержание Программы</u>	10
<u>4.1. Учебно-тематический план первого года обучения на 9 месяцев</u>	11
<u>4.2. Учебно-тематический план второго года обучения на 9 месяцев</u>	12
<u>4.3. Учебно-тематический план третьего года обучения на 9 месяцев</u>	12
<u>5. Формы организации занятий</u>	13
<u>Формы организации занятий:</u>	13
<u>6. Результаты реализации Программы</u>	14
<u>Приложение</u>	15
<u>7. Список используемой литературы</u>	16

1. Пояснительная записка

Необходимым условием модернизации системы образования Российской Федерации является решение первостепенной задачи – повышение качества кадрового потенциала. Современное дополнительное образование детей остро нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности.

В Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №1» (далее – МБУ ДО ДЮСШ №1) всегда остаётся актуальным направлением деятельности – всесторонняя поддержка, формирование и развитие кадрового потенциала.

Данное направление включает работу по совершенствованию мастерства тренеров-преподавателей и формированию у них мотивации на профессиональное развитие: обучение, консультирование, аттестация, курсы повышения квалификации, приобщение молодых педагогов к традициям спортивной школы и поиску передовых идей.

Коллектив МБУ ДО ДЮСШ №1 постоянно работает над совершенствованием организации управления и отслеживанием процесса повышения профессионального роста молодого тренера-преподавателя.

Педагогическую деятельность любого педагога можно разделить на три этапа (условно):

I – «Овладение профессией как ремеслом»;

II – «Обретение мастерства»;

III – «Доведение мастерства до уровня искусства».

Первый этап «овладение профессией на уровне ремесла» продолжается обычно 3-5 лет после прихода из вуза в образовательное учреждение. Главные задачи педагога здесь: создание коллектива воспитанников и мотивации на обучение, овладение практической дидактикой и методикой обучения (технологией современного занятия), наукой управления детьми, основами воспитательного взаимодействия с воспитанниками разных возрастов, групп. Всё это достигается, прежде всего, собственной активностью, добросовестностью, помощью наставников и, конечно же, постоянным участием в методической работе.

Индивидуальные консультации не всегда эффективны, поскольку у многих молодых специалистов отсутствуют базовые знания и умения, необходимые современному педагогу дополнительного образования. В связи с этим возникла идея создания «Школы молодого тренера-преподавателя», с помощью которой происходит освоение содержания и технологии деятельности тренера-преподавателя. Занятия в «Школе молодого тренера-преподавателя» дают возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

Программа наставничества «Школа молодого тренера-преподавателя» (далее по тексту – Программа) МБУ ДО ДЮСШ №1 отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию

взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Форма наставничества – «тренер-преподаватель – тренер-преподаватель».

Форма взаимодействия – «опытный тренер-преподаватель – молодой специалист».

Программа разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами и методическими рекомендациями:

- Указ президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 № 678-р «Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года».

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

- Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»;

- Федеральный закон от 30.04.2021г. № 127-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации»;

- Методология (целевая модель) 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

- Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145);

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»);

- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

- Приказ Министерства общего и профессионального Ростовской области от 30.07.2020г. № 602 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по дополнительным общеобразовательным программам».

В МБУ ДО ДЮСШ №1 общее руководство по реализации Программы осуществляет куратор Программы наставничества – заместитель директора по учебно-спортивной работе, назначенный приказом директора.

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.

Цель наставничества – успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;

- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре МБУ ДО ДЮСШ №1.

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.

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Наставляемый – участник программы наставничества, в отношении которого осуществляется наставничество.

Наставляемый – это педагогический работник со стажем работы менее 3 лет, в том числе выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, 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.

Наставник – участник программы наставничества, Наставник – тренер-преподаватель, назначенный ответственным лицом за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество в образовательной организации.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки

компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у Наставляемого лица необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области избранного вида спорта и методики преподавания.

Наставничество осуществляется лицами, имеющими опыт педагогической работы более 5 лет, в целях содействия профессиональному развитию молодых тренеров-преподавателей, направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения образовательной деятельности на высоком профессиональном уровне, и воспитания добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей.

К работе по наставничеству могут привлекаться также ветераны МБУ ДО ДЮСШ №1. Наставником при необходимости может быть молодой специалист-тренер-преподаватель (более молодой тренер-преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями).

2. Права и обязанности участников Программы

2.1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет заместитель директора по учебно-спортивной работе (далее – Куратор).

2.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой Наставников и Наставляемых лиц;
- организация обучения Наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль освоения Программы;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы.

2.3. Куратор подбирает Наставника из педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющими стабильные положительные показатели в работе, системное представление о педагогической деятельности и работе образовательной организации, а также способными и готовыми делиться профессиональным опытом.

2.4. Утверждение кандидатуры Наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации (с указанием сроков наставничества). Допускается, что Наставник одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

2.5. Наставничество осуществляется при обоюдном согласии

предполагаемого Наставника и Наставляемого лица, за которым он будет закреплен с обязательным письменным согласием Наставника, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество, а также в виде соглашения между Наставником и Наставляемым лицом.

2.6. Наставник прикрепляется к Наставляемому лицу на срок от одного месяца до трех лет, в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество. В случае быстрого и эффективного освоения Наставляемым лицом необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству Наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно.

2.7. Для реализации наставничества в МБУ ДО ДЮСШ №1 Наставником составляется индивидуальный план работы, исходя из потребностей Наставляемого лица. Индивидуальный план подписывается Наставляемым лицом по согласованию с Наставником.

2.8. Показателями оценки эффективности работы Наставника являются результаты мониторинга на промежуточных и итоговых этапах наставнической деятельности, которые проводит Куратор.

2.9. Обязанности Наставника:

- знать и способствовать изучению Наставляемым лицом нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность МБУ ДО ДЮСШ №1, локальных актов, определяющих его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности МБУ ДО ДЮСШ №1 и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- разработать совместно с Наставляемым лицом индивидуальный план с учетом уровня педагогической, методической и профессиональной подготовки Наставляемого в предметной области вида спорта, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- мотивировать Наставляемое лицо на работу над повышением профессионального мастерства, овладением практическими навыками по занимаемой должности;

- демонстрировать Наставляемому лицу передовые методы и формы работы, анализировать и вместе с Наставляемым лицом оценивать самостоятельное проведение Наставляемым лицом учебных и внеклассных занятий; привлекать Наставляемое лицо к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого лица, составлять отчет по итогам реализации Программы с заключением о результатах прохождения адаптации и с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

2.10. Права Наставника:

- запрашивать рабочие отчеты у Наставляемого лица, как в устной, так и в письменной форме;

- требовать выполнения Наставляемым лицом предусмотренных

настоящей Программой обязанностей;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью Наставляемого лица;

- вносить предложения о применении к Наставляемому лицу мер поощрения и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, связанным с наставничеством, и требующими решения руководителя МБУ ДО ДЮСШ №1 или Куратора.

2.11. Обязанности Наставляемого лица:

- изучать нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность МБУ ДО ДЮСШ №1, локальные акты, определяющие его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности МБУ ДО ДЮСШ №1 и функциональные обязанности по занимаемой должности; выполнять индивидуальный план в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у Наставника передовым методам и формам работы, стремиться выстраивать правильные взаимоотношения с педагогическим коллективом;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- отчитываться о проделанной работе Наставнику в установленные сроки.

2.12. Наставляемый имеет право:

- в индивидуальном порядке обращаться к Наставнику по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

- вносить на рассмотрение администрации МБУ ДО ДЮСШ №1 предложения по совершенствованию и завершению программы наставничества;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним пояснения;

- посещать внешние организации по вопросам, связанными с педагогической деятельностью.

3. Ролевые модели в рамках формы наставничества «тренер-преподаватель – тренер-преподаватель»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Тренер-преподаватель-тренер-преподаватель	<ul style="list-style-type: none">- «опытный тренер-преподаватель – молодой специалист» – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;- «лидер педагогического сообщества –

	<p>тренер-преподаватель, испытывающий проблемы» – конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время учебно-тренировочных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>- «тренер-преподаватель – новатор – консервативный тренер-преподаватель» – более молодой тренер-преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>- «опытный тренер-преподаватель – неопытный тренер-преподаватель» – тренер-преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретному виду спорта (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p>
--	--

4. Содержание Программы

Программа представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства молодых тренеров-преподавателей, работающих в сфере дополнительного образования от 1 года до 3-х лет.

В структурно-содержательной части Программы выделены следующие основные направления:

- **Дидактическая подготовка** (содержание программ подготовки, методы, приёмы, технологии обучения);
- **Воспитательная подготовка** (методы создания, укрепления и развития детского коллектива, организации детского самоуправления, современные приёмы и формы работы с родителями);
- **Психологическая подготовка** (профессиональная и социальная адаптация молодого тренера-преподавателя, организация деятельности детского коллектива, с учётом возрастных особенностей и способностей обучающихся);
- **Подготовка педагогов в сфере информационно-коммуникативных технологий** (создание, накопление и использование молодым тренером-преподавателем цифровых образовательных ресурсов для самостоятельного

конструирования учебно-тренировочных занятий; применение компьютера в качестве технического средства для конструирования занятий);

- **Правовая подготовка** (изучение нормативно-правовой базы МБУ ДО ДЮШ №1).

Педагогические принципы, лежащие в основе реализации Программы

- **Принцип научности** предполагает достоверность информации;
 - **Принцип взаимоуважения:** всё общение с тренером-преподавателем должно строиться на основе взаимоуважения, равно как и общение тренера-преподавателя с каждым членом коллектива;

- **Принцип личностного подхода:** личность каждого тренера-преподавателя является непреложной ценностью;

- **Принцип ориентации** на достижение успеха;

- **Принцип интерактивного обучения** (методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых тренеры-преподаватели занимают активную позицию в процессе получения знаний).

4.1. Учебно-тематический план первого года обучения на 9 месяцев

№	Тема занятия	Всего часов
I	Информационно-методический блок	16
1	Изучение нормативно-правовой базы учреждения	2
2	Закономерности и принципы дидактики	2
3	Педагогика спорта	2
4	Педагогическая культура и этика	2
5	Организация системы работы с родителями	2
6	Алгоритм подготовки и проведения открытого занятия	2
7	Педагогическое портфолио	2
8	Воспитательная деятельность в учебно-тренировочных группах.	2
II	Психологический блок	7
1	Основы конструктивного общения в коллективе	3
2	Роль тренера-преподавателя в детском коллективе	4
III	Психологический блок	2
1	Формы и методы диагностики в дополнительном образовании	2

IV	Итоговое занятие. Круглый стол по итогам года. Успехи и трудности.	2
	Итого:	27

4.2. Учебно-тематический план второго года обучения на 9 месяцев

№	Тема занятия	Всего часов
I	Информационно-методический блок-	16
1	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе педагогических работников	2
2	Программно-методическое обеспечение образовательного процесса	2
3.	Игровые методы обучения	2
4.	Педагогическое проектирование в учреждении дополнительного образования	2
5.	Современные технологии проведения учебно-тренировочных занятий в спортивной школе	2
6.	Современные приёмы и формы работы с родителями (законными представителями) обучающихся	2
7.	Воспитание в образовательном процессе	2
8.	Методика организации воспитательной работы в каникулярное время	2
II	Психологический блок	7
1.	Пути управления конфликтной ситуацией в детском коллективе	4
2.	Психологическое сопровождение образовательного процесса	3
III	Психологический блок	2
1.	Мониторинг образовательного и воспитательного процессов	2
IV.	Итоговое занятие. Защита учебно-методической документации тренера-преподавателя.	2
	Итого:	27

4.3. Учебно-тематический план третьего года обучения на 9 месяцев

№	Тема занятия	Всего часов
I.	Информационно-методический блок-	16

1	Использование современных информационно-коммуникационных технологий в конструировании учебно-тренировочных занятий	2
2	Структура написания самоанализа	2
3	Структура учебно-тренировочного занятия	2
4	Особенности организации работы в спортивной школе	2
5	Использование в практике современных педагогических технологий	2
6	Технология изучения и обобщения педагогического опыта	2
7	Современные технологии воспитания	2
8	Системный подход к организации работы с родителями (законными представителями) обучающихся	2
II.	Психологический блок	5
1	Особенности работы с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации. Особенности работы с одаренными детьми.	3
2	Профессиональные кризисы: как их распознать и предотвратить.	2
III	Психологический блок	4
1	Система использования педагогических диагностических методик в образовательном процессе	4
IV	Итоговое занятие. Конкурс «Лучший молодой тренер-преподаватель года»	2
	Итого:	27

5. Формы организации занятий

Взаимодействие Наставника и Наставляемого ведется в режиме учебно-тренировочной и воспитательной деятельности, при организации тренировок, спортивных мероприятий, совместных конкурсов, проектных работ, походов, воспитательных мероприятий, а также участие в волонтерском движении, совместное посещение культурно-массовых мероприятий.

Формы организации занятий:

- психолого-педагогические семинары;
- семинары-практикумы;

- мастер-классы;
- тренинги;
- коллективные и групповые консультации;
- круглые столы;
- методические объединения;
- конкурсы и т.д.

6. Результаты реализации Программы

6.1. Результатом реализации Программы является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь МБУ ДО ДЮСШ №1, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

6.2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

6.3. Измеримыми результатами реализации Программы являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников Программы собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве тренера-преподавателя в данном коллективе (МБУ ДО ДЮСШ №1);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся, с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников Программы: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

Ожидаемые результаты соотнесены с задачами Программы, дифференцируются по годам обучения и делятся на три группы: теоретические знания, практические умения и навыки, личностные качества, развитие которых предполагается в ходе реализации Программы.

В результате обучения молодые тренеры-преподаватели:

- будут знать основные нормативные документы;
- приобретут навыки взаимодействия с коллегами, детьми, родителями;
- приобретут опыт педагогической деятельности через организацию наставничества;
- сформируют навыки общения, разрешения конфликтных ситуаций, создание коллектива воспитанников;
- каждый молодой тренер-преподаватель освоит свою дополнительную общеобразовательную (общеразвивающую) программу;
- познакомятся и приобщатся к традициям МБУ ДО ДЮСШ №1.

Приложение №1

Календарный план работы «Школы молодого тренера-преподавателя»

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	до 02.09.2024	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	02.09.2024	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в МБУ ДО ДЮСШ №1, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	август- сентябрь 2024	Директор МБУ ДО ДЮСШ №1
Организация профессионального развития наставников, проведение обучения: - по программе повышения квалификации «...» на базе ...; - в рамках стажировки на базе «...»	До 02.09.2024 примерные даты примерные даты	Куратор Организация, проводящая обучение Принимающая организация
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	до 31.08.2025	Куратор
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы молодого тренера-преподавателя	сентябрь- декабрь 2024г.	Куратор
Анализ деятельности Школы молодого тренера-преподавателя за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программы наставничества МБУ ДО ДЮСШ №1 на следующий год	до 31.08.2025	Куратор

7. Список используемой литературы

- 1) Анисеева Н.П. Психологический климат в коллективе. – М. 1989.
- 2) АНО «Мое будущее», 2018-2019гг. Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации. Организация деятельности муниципального координатора (функции, знания, умения, требования к личностным качествам, как начать свою деятельность). Маркетинг программ наставничества Москва, 2018-2019.
- 3) АНО «Мое будущее», 2018-2019гг. Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации. Оценка и масштабирование программ наставничества Москва, 2018-2019.
- 4) Боровиков Л.И. Педагогика дополнительного образования. – Новосибирск, 2002.
- 5) Ковалева Н.В., доцент кафедры психологии АГУ, кандидат психологических наук И.В. Деткова, старший преподаватель кафедры психологии АГУ, кандидат психологических наук А.В. Леонтьева, старший преподаватель кафедры психологии АГУ. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «групп риска» Москва, 2018-2019.
- 6) Кузнецова Н.А., Яковлев Д.Е. Управление методической работой в учреждениях дополнительного образования детей: Пособие для руководителей и педагогов / Под общ. ред. Н.К. Беспятовой. – М. 2003.
- 7) Маркова А.К. Психология профессионализма. – М. 1996.
Педагогическое мастерство и педагогические технологии. Под ред. А.А. Байковой Л.К., Гребенкиной – М. 2000.
- 8) Пилюгина Т.М методист высшей квалификации Программа школа Молодого педагога. – Новосибирск, 2010.
- 9) Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. – М. 2009.
- 10) Слостенин В.А. – Педагогика. Инновационная деятельность. - М. 1997.