

Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 3 города Благовещенска»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАОУ ДО
«ДЮСШ № 3 г.Благовещенска»
В.Н.Сергеев
«12» сентября 2021 г.

«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ»

Срок реализации программы: 1 год

Составители:

заместитель директора по УВР Подлесная А.А.
методист Лядская Е.Е.

Принято
На заседании методического совета
Протокол № 1 от «12» 09 2021 г.

г.Благовещенск

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 обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ ДО «ДЮСШ № 3 г.Благовещенска» (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 дополнительным общеобразовательным предпрофессиональным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 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 N 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. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 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.

Нормативные правовые акты ДЮСШ

- Устав ДЮСШ
- Программа развития ДЮСШ
- Положение о педагогическом совете
- Положение об оплате труда ДЮСШ
- Коллективный договор ДЮСШ

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с тем, как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей тренера-преподавателя, инструктора-методиста. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической

информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего специалиста, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей спортивной школы, так как наше учреждение планирует привлекать к работе молодых специалистов и вновь прибывших педагогов в качестве тренеров-преподавателей.

Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «педагог - педагог» разработана на базе муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 3 города Благовещенска» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего».

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества ДЮСШ направлена на достижение следующей цели: 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 молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций ДЮСШ и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения юных спортсменов.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества ДЮСШ рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план воспитательной и культурно-массовой работы ДЮСШ составляется на год, через год может поменяться кадровый состав отделений спортивной школы, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с момента приёма на работу нового сотрудника или вновь прибывшего специалиста.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе 2021 года, подобраны исходя из практики работы опытных тренеров-преподавателей школы с наставниками, с учётом современной ситуации в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно-исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт опытный наставник, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

- 1) Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебно-тренировочного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
- 2) Специалисты, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставники для молодых специалистов:

- 1) Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
- 2) Педагог, работающий по той же образовательной программе, что и новый специалист.

Наставники для вновь прибывшего специалиста:

- 1) Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
- 2) Педагог, работающий по той же образовательной программе, что и прибывший специалист.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие педагоги сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками может являться весь педагогический коллектив спортивной школы.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

● **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

● **Наставник-предметник** – опытный педагог того же вида спорта, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания.

2.2. Механизм управления программой.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – и вновь прибывший специалист», классический вариант поддержки для приобретения необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы со специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с вновь прибывшим специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по специальности;
- изучать деловые и нравственные качества прибывшего специалиста, отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- знакомить специалиста со школой, с расположением спортивных помещений, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к тренеру-преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно со специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации специалиста с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к вновь прибывшему специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с новыми специалистами: беседы, собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, открытые занятия, внутришкольные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение тренировочных занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

Куратором программы наставничества является старший методист

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор программы. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на заседании методического совета, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, как один из рассматриваемых вопросов на основании отчёта наставника за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР.

3.2 Карта индивидуального методического сопровождения специалиста

- успешно решаю - решаю - затрудняюсь решать

№ п/п	Вид педагогической деятельности	Формы работы по устранению затруднений	- Начало года - Конец года
I. Анализ педагогической деятельности			
1.	Умение проводить самоанализ занятия	Практикум «Требования к анализу занятия и деятельности тренера-преподавателя на занятии. Типы, виды, формы занятия».	
2.	Анализ занятия другого тренера-преподавателя	Изучение схемы анализа занятия. Обучение комплексному анализу занятия.	
3.	Анализ собственного опыта работы	Беседа наставника и членов Методического совета ДЮСШ	
II. Планирование			
4.	Тематическое планирование	Собеседование по методике проведения современного занятия. Помощь тренеров-преподавателей.	
5.	Поурочное планирование		

		Практическое занятие «Составление плана-конспекта занятия».	
6.	Планирование самообразования и педагогического мастерства	Рекомендации по выбору темы самообразования. Консультативная помощь инструкторов-методистов.	
7.	Планирование воспитательной работы	Индивидуальная консультация.	
III. Организация			
8.	Умение работать с одарёнными детьми и детьми, требующими особого внимания.	Участие в соревнованиях, матчевых встречах.	
9.	Организация внеклассной работы	Участие в работе ДЮСШ.	
IV. Контроль и коррекция			
10.	Учёт и оценка достижений обучающихся	Практическое занятие «Ведение учебной документации (журнал, личные дела обучающихся)».	
11.	Проведение текущего и итогового контроля	Консультация по изучению материалов Федеральных стандартов и программ, нормативно-правовой базы школы (должностная инструкция тренера-преподавателя, календарный учебный график, учебный план, план работы на текущий учебный год, документы строгой отчетности). Инструктаж по составлению отчётности по окончании соревнований.	
12	Диагностический инструментарий и методы диагностики	Практическое занятие: «Способы контроля достижений, обучающихся (участие в соревнованиях, сдача контрольно-переводных испытаний). Виды диагностики результатов обученности».	
V. Владение технологией современного занятия			
13	Дифференцированный подход к обучению	Практическое занятие «Занятие и его организация. Использование современных педагогических технологий».	
14	Использование современных образовательных технологий на занятиях	Консультирование по теме «Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе».	
14	Использование современных образовательных технологий на занятиях	Консультирование по теме «Современные педагогические технологии. Использование	

		инновационных технологий в учебном процессе».	
VI. Индивидуальные затруднения			
15	Организация дисциплины на занятиях	Рекомендации тренеров-преподавателей со стажем. Посещение занятий	
16	Умение использовать различные формы работы с родителями	Рекомендации тренеров-преподавателей со стажем.	

Карта индивидуального методического сопровождения специалиста показывает, какие аспекты педагогической деятельности имеют положительные результаты, а над улучшением которых необходимо продолжить работу в следующем учебном году.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / ДЮСШ;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: методических разработок, выступлений, исследований.

План реализации мероприятий программы наставничества на год

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки	Отметка наставника о выполнении
Знакомство с новым тренером-преподавателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение закона «Об образовании в РФ», документов Министерства образования, локальных актов ДЮСШ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков нового тренера-преподавателя.	1-й месяц	
Имидж педагога.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	1-й месяц	
Разработка индивидуального плана	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях ДЮСШ (семинарах, открытых уроках).	В течение года	

профессионального становления.			
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого тренера-преподавателя. Функция общения на занятии.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	2-й месяц	
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства.	Тренер-преподаватель – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения занятия, наставник совместно с новым тренером-преподавателем готовят конспекты занятия, проговаривают каждый этап и элемент занятия, затем тренер-преподаватель проводит его в присутствии тренера-преподавателя - наставника, после каждого занятия идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее.	3-й месяц	
Копилка интересных занятий	Разработки или описания интересных занятий силами самих новых специалистов и наставников.	4-9-й месяц	
Самообразование тренера-преподавателя	Выбор методической темы. Предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год.	в течение года	
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого тренера-преподавателя.	5-7-й месяц	
Проведение контрольно-переводных испытаний	Методика проведения контрольно-переводных испытаний.	8-й месяц	
Анализ самообразования	Анализ и коррекция работы над ранее выбранной методической темой на год.	10-11-й месяц	

тренера-преподавателя			
Диагностика достижений нового тренера-преподавателя	Уровень профессионализма нового тренера-преподавателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	12-й месяц	

В течение года

1. Совместная подготовка и отбор материала для учебно-тренировочных занятий и внеклассных мероприятий.
2. Совместная разработка планов-конспектов учебно-тренировочных занятий по теме, внеклассного мероприятия.
3. Изучение методической литературы по предмету.
4. Взаимопосещение учебно-тренировочных занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ.
5. Участие нового специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
6. Беседы с новым специалистом по определенным разделам педагогики, методике преподавания.
7. Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий.