**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско – юношеский спортивно – технический центр» г. Чита**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
| ПРИНЯТО  на методическом совете  МБУДО ДЮСТЦ  протокол № \_2\_\_\_\_\_  от « 21 » 09 20 23 г.  Педагогическое наставничество  план работы  на 2023- 2024 год | | УТВЕРЖДЕНО  Директор МБУДО ДЮСТЦ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В.Козлова    от « 21 » 09 2023 г. | |

Наставничество - необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов Детско-юношеского спортивно-технического центра. Это индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в учреждении, а так же разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении.

Цель наставничества: оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование кадрового ядра учреждения.

Задачи наставничества'.

1. Ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности.
2. Адаптация в корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей.
3. Развитие у молодого специалиста необходимых умений и навыков ведения педагогической деятельности.
4. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в учреждении.

Цель работы педагога - наставника.

Создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Основные задачи работы педагога - наставника.

1.Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога, эмоционально укреплять веру педагога в себя.

2.Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

3.Планирование карьеры молодых специалистов.

4.Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре ( стилю работы учреждения, принципы организации внутренних процессов, стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие учреждения).

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов необходимо строить с учетом следующих факторов:

* уровень базового образования, на сколько хорошо теоретически подготовлены;
* уровень профессиональных потребностей педагога ( каких результатов хотят добиться);
* имеют ли практический опыт работы с детьми.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами.

1 .Консультирование (индивидуальные, групповые); 2.Активные методы ( семинары, практические занятия, неделя успехов, ярмарка педагогических идей).

Оценка деятельности молодых специалистов.

1. Аттестация на квалификационную категорию.
2. Мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста.
3. Регулярная оценка влияет на стимулирующие выплаты педагогов - наставников.

План работы педагога- наставника.

1. ый этап - период адаптации ( сложный этап для новичка ) Задача : предупредить разочарование педагога, конфликты, поддержать педагога эмоционально.
2. ой этап - процесс развития профессиональных умений, наполнение опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, коллег и родителей.

Содержание работы :

* изучение опыта работы коллег своего учреждения;

повышение своего профессионального мастерства, посещение открытых городских мероприятий, конкурсов профессионального мастерства

* привлечение к организации и проведению открытых занятий на уровне учреждения;
* приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведении педсоветов, диспутов, деловых игр, тренингов, мастер-классов;
* проведение семинаров-практикумов по темам.

3-ий этап - складывается система работы педагога, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. 4 -ый этап - происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Результативность:

* Молодому специалисту самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ деятельности.
* У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно - образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.
* «Школа педагогического мастерства» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

**Пары педагогов наставников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Направление** | **наставник** | **Начинающий педагог** |
| 1. | НТМ | Белоганова Н.В. | Карханина ВН |
| 2. | ИЗО | Швалова Е А | Мацнева Л.С |
| 3. | Робототехника | Старцев С.С | Тарханова Ю.С  Голомидова К.А |
| 4 | Судомоделирование | Погодаев С.И | Филатов Р.В |