

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Городской центр детско-юношеского туризма» г. Улан-Удэ

Принято:
На заседании
Педагогического совета
Протокол № 2
« 15 » декабря 2021 г.



Утверждаю:
Директор МАУ ДО ГЦДЮНТУР
Б.П. Чимитов
Приказ № 82
« 28 » декабря 2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

г. Улан-Удэ
2021 г.

Пояснительная записка

На совместном заседании Государственного Совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества. С этого момента наставничество становится одной из приоритетных задач в образовательной политике государства.

Понятие «наставничество» существует достаточно много, и можно рассматривать наставничество с разных позиций:

- наставничество как, кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, умений и навыков от более опытного сотрудника – менее опытному;

- наставничество как, система адаптации и профессионального развития;

- наставничество, как образовательный процесс на рабочем месте.

Данная программа рассчитана на наставничество в учреждении дополнительного образования, в МАУ ДО «Городском центре детско-юношеского туризма» г. Улан-Удэ. Целевая аудитория – это молодые специалисты (опыт работы от 0 до 3 лет), получившие среднее специальное или высшее образование, или новые сотрудники (при смене работы), опытные и располагающими ресурсами и навыками специалистами.

В учреждения дополнительного образования детей приходят молодые люди с большим творческим потенциалом, но зачастую не имеющие педагогического образования (как правило, со средним специальным и высшим техническим образованием), и перед ними встает целый ряд проблем: выстраивание отношений с детьми, педагогами, администрацией, нехватка педагогических и социально-психологических знаний и опыта построения социальных взаимодействий. При этом начинающий специалист выполняет в полном объеме те же функциональные обязанности, что и педагог (методист), имеющий определенный опыт работы: выступает организатором учебно-воспитательного процесса, создает условия для реализации потенциальных возможностей учащихся и воспитанников, общается с родителями.

Цель программы: организация наставничества с целью создания условий оказания помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, повышение их профессиональной компетентности, создание единого образовательного пространства молодых и опытных педагогов наставников.

Задачи: - обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого специалиста в трудовой деятельности;

- активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть педагогом дополнительного образования;

- организация методической работы с молодым педагогом;

- организация наставничества по различным направлениям деятельности Центра с молодыми педагогами дополнительного образования;

- ускорение процесса профессионального становления педагога дополнительного образования, развитие способности самостоятельно и

качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- ознакомление молодых педагогов со спецификой работы МАУ ДО ГЦДЮНТур;

- оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания, педагогических технологий, в составлении и оформлении деловой и кружковой документации.

Педагогические принципы, лежащие в основе реализации программы:

Принцип научности - предполагает достоверность информации;

Принцип взаимоуважения - всё общение должно строиться на основе взаимоуважения;

Принцип личностного подхода - личность каждого является непреложной ценностью принцип ориентации на достижение успеха;

Принцип интерактивного обучения - методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых педагоги занимают активную позицию в процессе получения знания.

Этапы взаимодействия наставничества:

№	Этапы	
1	Адаптационный	Наставник знакомится с начинающим специалистом, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях, навыках, развитии профессиональных компетенций.
2	Основной	В совместной деятельности, происходит коррекция умений и знаний, навыков.
3	Контрольно-оценочный	Наставник оценивает уровень, профессиональных компетентности начинающего специалиста, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Требования, предъявляемые к наставнику:

«Наставник МАУ ДО ГЦДЮНТУР – наиболее подготовленный педагог (методист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильно высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении».

Определены следующие функции наставника:

Организационные - организация ознакомления молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой; содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста.

Информационные - обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников.

Методические - разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с

учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки; оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации; подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении срока наставничества.

Форма наставничества:

1. Коллективная работа – Педагогический совет, Педагогический семинар, круглый стол и т.д.
2. Групповая работа – групповое консультирование, групповые дискуссии, деловые игры и т.д.
3. Индивидуальная работа – индивидуальные консультации, практические занятия.
4. Нетрадиционные формы работы – технология сотрудничества, коучинг, кейс-метод, мастер-класс и т.д.

Методы наставничества:

В зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации могут быть использованы методы:

- организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта;
- создание специальных условий (развивающихся, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных);
- создание специальных условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (анкетирование, беседа, «включенное наблюдение»).

Результаты деятельности наставничества:

- ускорение процессов развития сопровождаемого и освоения им деятельности;
- компетентность сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает;
- качество отношений сопровождаемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности;
- сформировать у сопровождаемого ценностно-смысловые установки, присущие той деятельности, в которую он погружается при помощи наставничества;
- становление профессиональной деятельности педагога: закрепление и отработка на практике усвоенных в период обучения содержания и методов педагогического сопровождения развития детей, форм взаимодействия с родителями и педагогами.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575801

Владелец Чимитов Батор Пурбуевич

Действителен с 23.03.2021 по 23.03.2022