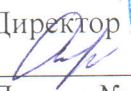


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ»

«ПРИНЯТО»
на Педагогическом совете
Протокол № 3
от « 24 » февраля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ЖДТ»
 А.В. Сирина
Приказ № 7
от « 25 » 02 2022 г.



ПРОГРАММА
наставничества
МБУ ДО «Дом творчества
Железнодорожного района г. Улан-Удэ»
на 2022-2025 гг.

г. Улан-Удэ
2022 г.

1. Пояснительная записка

Происходящие изменения в современном обществе требуют развития новых способов образования, педагогических технологий, нацеленных на индивидуальное развитие личности, творческую инициативу, формирование у молодых специалистов (педагогов) универсального умения ставить и решать задачи для разрешения возникающих в жизни проблем – профессиональной деятельности, самоопределения, повседневной жизни.

Программа наставничества в сфере дополнительного образования детей» (далее Программа) разработана в соответствии требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изм. и доп. От 24.04.2020 г. № 147-ФЗ), Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения.

Наставническая деятельность – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставнической деятельности в системе дополнительного образования является воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее продуктивное развитие и социальную адаптацию путем передачи опыта наставника наставляемому.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Задачи:

- определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом (педагогом), исходя из условий организации образовательного процесса.

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время от профессионализма педагогических кадров зависит формирование личных компетенций у учеников, направленных на совершенствование, саморазвитие. Программа предполагает обучение персонала непосредственно на рабочем месте, опытный сотрудник передает свои навыки молодому специалисту (педагогу).

Предмет: практика наставничества в учреждении (направленность художественная, социально-гуманитарная, техническая, физкультурно-спортивная).

Объект: наставничество, как метод формирования и совершенствования профессиональных компетенций педагога.

Возраст: разновозрастной (от молодых специалистов до педагогов с большим стажем работы).

Срок реализации: 5 лет.

Формы организации деятельности: в парах, небольшими группами.

Ожидаемые результаты внедрения наставничества:

1. Плавный «вход» молодого специалиста (педагога) в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих специалистов и опытных педагогов.
2. Снижение проблем адаптации молодого специалиста (педагога) в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

3. Подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в ЖДТ.

2. Практика наставничества

Молодой специалист (педагог) после окончания учебного заведения не обладает полным комплексом практических умений, в каждом учреждении своя уникальность документооборота. Бывает, что молодой специалист, самоуверенный в своих знаниях, попадает в сложную ситуацию, связанную с оформлением документов, организацией образовательного процесса. К таким специалистам «приставляют» опытного сотрудника по направлению деятельности, проработавший в Доме творчества не менее 5 лет.

Присутствие опытного педагога создает молодому специалисту обстановку психологического комфорта и уверенности.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями: неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия и преподнести материал. Этим и многих других проблем легко можно избежать, когда наставники разного уровня помогают молодому специалисту (педагогу) изучить нормативные документы, предоставляют методические рекомендации и пособия.

Одним из самых главных направлений является посещение учебных занятий молодых специалистов и наоборот занятия опытных педагогов молодыми специалистами. Посещение учебных занятий молодого позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий. Во избежание ошибок обязательно нужно выдать методические рекомендации во избежание профессиональных ошибок.

Существует еще одна проблема, с которой сталкиваются молодые педагоги - общение с родителями обучающихся. Молодые специалисты не пользуются авторитетом у родителей, поэтому в данном вопросе они могут найти поддержку в лице опытных педагогов, которые всегда могут найти общий язык с родителями и найти поддержку в детском объединении.

Практика наставничества в ЖДТ формируется следующим образом:

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

из числа наставников:

- педагогов, заинтересованных в потребности передачи личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

3. Формы наставничества в ЖДТ

Цель - разносторонняя поддержка молодого специалиста (педагога) для успешного закрепления в ЖДТ, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ЖДТ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Исходя из образовательных потребностей в МБУ ДО «Дом творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ» рассматривается следующая форма наставничества:

Педагог – Педагог (опытный педагог – молодой специалист)

Педагог-Педагог – «Опытный педагог – Молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

Лидер педагогического сообщества – Педагог, испытывающий проблемы - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «Не могу найти общий язык с обучающимися», «Испытываю стресс во время занятия»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

«Педагог-новатор – Консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

Методист-наставник – Педагог - оказывает методическую помощь в разработке дополнительных образовательных общеразвивающих программ, форм, методов, средств обучения; анализирует состояние учебно-методической и воспитательной работы.

4. Перспективы эффективности наставничества

В результате реализации программы Наставничества главной целью для учреждения является подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в МБУ ДО «Дом творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ», усиление уверенности молодого специалиста (педагога) в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала. Обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности педагога дополнительного образования (педагога-организатора, социального педагога), повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.