**Планирование работы в рамках педагогического наставничества**

 **на 2018-2019 учебный год.**

 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 и начинающих педагогов**

 **на 2018-2019 учебный год.**

НТМ Белоганова Н.В. - Швалова Е.А.

 Борок Т.А. - Гаврилова О.О.

 Яковлева А.С.

Картинг Романюк А.И. - Бугаенко Р.Д.

 Якимов Э.А.

Судомодельный Заичкин С.И. - Филатов Р.В.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«Детско-юношеский спортивно-технический центр»**

Рассмотрен и принят Утверждаю

 на методсовете директор МБУ ДО ДЮСТЦ

 протокол №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Романюк А.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 г.

**Педагогическое наставничество**

**план работы**

**на 2018-2019 учебный год**

Чита-2018г.