

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
дом детского творчества «Ермак» Зерноградского района**

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
МБУ ДО ДДТ «Ермак»
Протокол от 30.08.2023 №1

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБУ ДО ДДТ «Ермак»
от 01.09.2023 года №231

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставник: Максименко Анна Игоревна, педагог-организатор

Наставляемый: Кучеренко Дарья Евгеньевна,
педагог дополнительного образования

Зерноград, 2022 год

Пояснительная записка

Программа реализуется с использованием традиционной формы наставничества – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим педагогическим работником в течение продолжительного времени.

Модель «опытный педагог – молодой специалист» является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). На первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника.

Наставник Максименко А.И., педагог-организатор высшей квалификационной категории, имеет большой стаж работы, владеет современными педагогическими технологиями (проектная деятельность, технологии наставничества «ученик – ученик» и т.д.), организует участие обучающихся в конкурсах различного уровня по многим направлениям, экскурсиях, выставочной деятельности.

Наставляемый Кучеренко Д.Е. работает педагогом дополнительного образования в МБУ ДО ДДТ «Ермак» с 2020 года. Является руководителем вокальных ансамблей разных возрастных составов.

Наставник способствует преодолению препятствий различного характера, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три года проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Целью данной программы является создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в МБУ ДО ДДТ «Ермак».

Для достижения данной цели необходимо решение следующих **задач**:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь в их преодолении;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении может быть принято с учетом потребности в данной программе.

1 этап. Диагностический, имеет задачу выявить профессиональные затруднения молодого педагога и разработать основные направления работы с ним. Наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- наличие опыта практической работы;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- личностные особенности молодого педагога.

2 этап. Практический, решает задачу реализации основных положений:

- создание благоприятных условий для профессионального роста молодого педагога;

- взаимоподдержка и взаимопомощь;

- координация действий молодого педагога в соответствии с задачами учреждения;

- разработка перспективных планов работы с обучающимися в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемой дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы;

- оказание методической помощи опытными педагогами;

- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий и дидактического материала;

- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности молодого педагога;

- советы, рекомендации, разъяснения, коррекция педагогических действий.

3 этап. Аналитический, во время которого проходит подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы:

- анализ результатов работы молодого педагога с обучающимися;

- динамика профессионального роста молодого педагога;

- рейтинг молодого педагога среди коллег;

- самоанализ своей деятельности за прошедший год;

- перспективы дальнейшей работы с молодым специалистом;

- подведение итогов, выводы.

Методы и формы организации работы наставника с наставляемым различны: беседы, тренинги, встречи с профессионалами по направленности деятельности молодого педагога, посещение и взаимопосещение учебных занятий, участие в очных и дистанционных мероприятиях. Планируется проведение совместных занятий, консультации – не реже одного раза в месяц, режим работы – очный, смешанный.

Содержание деятельности:

- диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания, оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей;
- посещение занятий молодого педагога и определение способов повышения их эффективности;
- ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, проектной и исследовательской деятельности обучающихся (проекты, отчетные концерты, мероприятия);
- демонстрация молодому педагогу успешной педагогической деятельности;
- организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога дополнительного образования в МБУ ДО ДДТ «Ермак»;
- повышение профессиональной компетентности молодого специалиста в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества обучения;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе современных педагогических технологий.

Индикаторы программы:

1. Умение планировать образовательную деятельность как собственную, так и обучающихся на основе творческого поиска через самообразование.
2. Преодоление профдефицитов педагога дополнительного образования.
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Активное включение в конкурсное движение.
5. Умение проектировать систему воспитательной работы.
6. Владение системой контроля и оценки знаний обучающихся.
7. Повышение методической и интеллектуальной культуры педагога.

Календарный план работы

Содержание	Сроки	Форма работы
Определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста (приложение 1)	Сентябрь	Анкетирование, консультации
Составление и согласование индивидуального плана работы наставника и молодого специалиста	Сентябрь	Собеседование
Знакомство с сайтом МБУ ДО ДДТ «Ермак» и основными локальными актами учреждения	Сентябрь	Консультации
Помощь в проектировании дополнительной образовательной программы и составлении календарно-тематического плана работы объединения	Сентябрь	Консультации, практикум
Составление графика посещений учебных занятий. Особенности сетевой ДОП	Сентябрь – октябрь	Собеседование, консультации
Работа с родительской общественностью (содержание, формы и методы)	Ноябрь	Консультации, практикум
Посещение учебных занятий наставника молодым специалистом	Ноябрь	Анализ
Посещение учебных занятий молодого специалиста	Ноябрь	Анализ, консультации
Формы и методы организации воспитательных мероприятий для обучающихся в объединении	Декабрь	Консультации, практикум
Подготовка к участию в конкурсах, оформление конкурсных материалов	В течение года	Консультации, практикум
Посещение молодым специалистом занятий успешных педагогов	В течение года	Наблюдение, анализ
Подведение итогов работы за учебный год (приложение 2)	Апрель – май	Анализ, практикум
Составление плана саморазвития на следующий учебный год	Май	Собеседование, практикум

АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки? (Да, нет, частично)
2. Каких знаний, умений, навыков и компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности (Да, нет, частично):
 - в календарно-тематическом планировании;
 - в проведении учебных занятий;
 - в проведении мероприятий;
 - в подготовке к конкурсным мероприятиям;
 - в общении с коллегами, администрацией;
 - в общении с обучающимися, их родителями;
 - другое (Допишите).
4. Что представляет для Вас трудность? (Да, нет, частично)
 - формулировка целей;
 - выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации поставленной цели;
 - мотивация деятельности обучающихся;
 - формулировка вопросов проблемного характера;
 - создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении;
 - организация сотрудничества обучающихся;
 - организация само- и взаимоконтроля обучающихся;
 - организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений обучающихся;
 - развитие творческих способностей обучающихся.
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь? (Пронумеруйте в порядке приоритетности)
 - самообразование;
 - практико-ориентированный семинар;
 - курсы повышения квалификации;
 - мастер-класс, творческая лаборатория;
 - индивидуальная помощь наставника;
 - другое (Допишите).

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка), проведите диагностику по нижеследующим параметрам:

1. Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы Вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические познания?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки?
5. Насколько быстро Вам позволила адаптироваться на новом месте работы информация об истории, традициях, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, затраченного наставником на различные способы обучения при работе с Вами (1 – метод почти не использовался; 10 – максимальные затраты времени):
 - в основном самостоятельное изучение материалов и решение вопросов, ответы наставника по электронной почте;
 - в основном самостоятельное изучение материалов и решение вопросов, ответы наставника по телефону;
 - личные консультации в заранее определенное время;
 - личные консультации по мере возникновения необходимости;
 - поэтапный совместный разбор практических вопросов;
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов Вы считаете наиболее эффективным и почему?
9. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
10. Кто из Ваших коллег, кроме наставника, особенно помог Вам в период адаптации?
11. Какой из аспектов адаптации показался Вам наиболее сложным?
12. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником