

**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. Овладение 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