

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр детского творчества»

**Никитина
Татьяна
Семеновна**

Подписано: Никитина Татьяна
Семеновна
DN: cn=Никитина Татьяна
Семеновна, c=RU,
o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ
АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СУРГУТСКОГО
РАЙОНА "ЦЕНТР ДЕТСКОГО
ТВОРЧЕСТВА", email=rod161@mail.ru
Дата: 2022.11.25 10:20:38 +05'00'



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАУДО «ЦДТ»
Никитина Т.С.



НАСТАВНИЧЕСТВО

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

учителя–наставника **Серета Елены Витальевны**
над молодым специалистом **Беловоловой Лилией Викторовной**

2023-2024 учебный год

г.п. Белый Яр

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

ЦЕЛЬ: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в системе дополнительного образования.

ЗАДАЧИ:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение занятий молодого педагога и определение способов повышения неэффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся (олимпиады, конкурсы, профессиональные пробы и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную работу, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

| Содержание | Сроки | Форма работы | Привлекаются к решению вопроса | Анализ результатов выполнения направления |
|---|---------|---|--|---|
| Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов | октябрь | Экспертно-методический совет | Заместитель директора | |
| <p>1. «Мойпортрет»(определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) (Приложение 1)</p> <p>2. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность педагога дополнительного образования: УСТАВ МАУДО «ЦДТ»; Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАУДО «ЦДТ»; Положение о внутренней системе оценки качества образования МАУДО «ЦДТ»; Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся; Календарный учебный график на учебный год;</p> <p>3. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.</p> <p>4. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.</p> | октябрь | <p>Консультации, собеседование, моделирование</p> <p>Работа наставника и молодого специалиста</p> | Заместитель директора, руководитель МО | |

| | | | | |
|--|-------------------------|---|--|--|
| <p>Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Выбор приоритетной методической темы для самообразования</p> | ноябрь | <p>Работа наставника и молодого специалиста. Групповая</p> | <p>Заместитель директора, руководитель МО, коллеги</p> | |
| <p>Анализ занятия. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.</p> | ноябрь | <p>Практикум Работа наставника и молодого специалиста</p> | Коллеги | |
| <p>Методы и приемы развития познавательной мотивации обучающихся. Методика проведения мероприятий.</p> | декабрь | <p>Круглый стол Работа наставника и молодого специалиста</p> | Заместитель директора | |
| <p>Работа по организации развития и совершенствования кабинета (лабораторий).</p> | январь | <p>Консультация Работа наставника и молодого специалиста.</p> | Коллеги | |
| <p>Посещение занятий опытных педагогов с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в соревнованиях оформление заявки и необходимых документов.</p> | в течение учебного года | <p>Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого специалиста</p> | Руководитель МО, коллеги | |
| <p>Проектная работа на занятиях. Посещение занятий опытных педагогов с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением педагога. Знакомство с новыми педагогическими технологиями</p> | в течение учебного года | <p>Работа в составе творческой группы, заседания МО</p> | Заместитель директора, руководитель МО, коллеги | |
| <p>1. Организация самостоятельной работы на занятиях. 2. «Портфолио» педагога дополнительного образования</p> | февраль | Практическое занятие | | |

| | | | | |
|---|--------|--|-----------------------|--|
| Формы и методы организации мероприятий, досуга обучающихся | март | Групповая Работа наставника и молодого специалиста | Коллеги | |
| Выступление молодого специалиста на заседании МО о состоянии работы по теме самообразования. | апрель | Консультация Работа наставника и молодого специалиста | Руководитель МО | |
| Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости обучающихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. | май | Собеседование | Заместитель директора | |
| Отчет наставника о работе за год | | | | |

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.

2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

| | | |
|--|-----|---------------|
| - в календарно-тематическом планировании: | да; | нет; частично |
| - в проведении занятий: | да; | нет; частично |
| - в проведении мероприятий: | да; | нет; частично |
| - в общении с коллегами, администрацией: | да; | нет; частично |
| - в общении с обучающимися, их родителями: | да; | нет; частично |
| - другое (допишите) _____ | | |

4. Что представляет ли для вас трудность:

| | |
|--|-------------------|
| - формулировка целей занятия: | да; нет; частично |
| - выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей занятия | да; нет; частично |
| - мотивация деятельности обучающихся | да; нет; частично |
| - формулировка вопросов проблемного характера | да; нет; частично |
| - создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении | да; нет; частично |
| - подготовка для обучающихся заданий различной степени трудности | да; нет; частично |
| - активизация обучающихся в обучении | да; нет; частично |
| - организация сотрудничества обучающихся | да; нет; частично |
| - организация само- и взаимоконтроля обучающихся | да; нет; частично |
| - организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений обучающихся | да; нет; частично |
| - развитие творческих способностей обучающихся | да; нет; частично |
| - другое (допишите) _____ | |

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
 - самообразованию;
 - практико-ориентированному семинару;

- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;
- учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
- другое (допишите) _____

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

_____ (ФИО наставника)

в отношении (Ваши ФИО)

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 - максимальная оценка, 1 - минимальная оценка), проведите оценку 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 знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, 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, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
 - Личные консультации в заранее определенное время
 - Личные консультации по мере возникновения необходимости
 - Поэтапный совместный разбор практических заданий
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:

Дата

Подпись _____