

Персонализированная программа наставничества «Директор – заместитель директора по УВР»

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр детско-юношеского туризма и парусного спорта»**

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Наставник: Дементьев Роман Сергеевич

Наставляемый (молодой специалист): Дементьева Алена Романовна

г. Новая Ладога
2023 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.

Дементьев Р.С., педагог первой квалификационной категории, имеет большой стаж и опыт работы в реализации программ технической направленности (парусный спорт, судостроение), сетевых программ, владеет современными педагогическими технологиями (проектная деятельность, технологии наставничества «ученик-ученик» и т.д.), организует участие учащихся в соревнованиях по парусному различного уровня. Наставник способствует преодолению препятствий, 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 два-три года проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к педагогической работе в МБУ ДО ЦДТ.

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 с учащимися и их родителями;

мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию. оказание помощи в ведении документации педагога.

Методы и формы организации работы.

Собеседования, беседы, тренинги, встречи с опытными наставниками, посещение и взаимопосещение учебных занятий, тестирование, 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 и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

Посещение учебных занятий молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.

Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, технической и прикладной деятельности учащихся (соревнования, техническое обслуживание яхт и др.).

Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Методы и формы организации работы.

«Ситуационное наставничество» – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

«Краткосрочное наставничество» – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Содержание деятельности.

Диагностика затруднений и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей. Ознакомление с традициями Учреждения, основными направлениями и формами деятельности. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты.

Успешная адаптация молодого педагога дополнительного образования в Учреждении; 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 учащихся; использование в работе современных педагогических технологий.

Индикаторы Программы.

Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и учащихся, на основе творческого поиска через самообразование.

Преодоление профдефицитов педагога дополнительного образования.

Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Включение в конкурсное движение. Умение проектировать воспитательную систему.

Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.

Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

Календарный план работы.

Содержание	Сроки	Форма работы наставника и молодого специалиста.	Сопровождение
Определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста (Приложение 1). Составление и согласование индивидуальных планов работы наставника и молодого специалиста. Знакомство с сайтом Учреждения и основными локальными актами, регламентирующими деятельность педагога дополнительного образования. Помощь в «наборе» учащихся на обучение по программам, сопровождение в сентябрь Консультации, собеседование Заместитель директора по УВР / куратор наставничества ОО	сентябрь	Консультации, собеседование.	Заместитель директора по УВР / куратор наставничества
Инструктаж по работе с «Навигатором дополнительного образования» и ИС «СОЛО». Помощь в проектировании ДОП и составлении календарно-учебного графика. Особенности сетевой ДОП.	сентябрь - октябрь	Консультации, собеседование, практикум.	Куратор наставничества, методист

Составление графика посещений учебных занятий (молодого специалиста).			
Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Посещение учебных занятий (молодым специалистом). Посещение учебных занятий (молодого специалиста). Анализ.	ноябрь	Консультации, собеседование. Взаимопосещение занятий и мероприятий	Куратор наставничества, методист
Формы и методы организации воспитательных мероприятий для учащихся в объединении. Привлечение молодого специалиста к проведению мастер-классов для учащихся и родителей на внутриучрежденческих мероприятиях.	декабрь	Консультации. Практикум.	Заместитель директора по УВР, методист
Посещение учебных занятий опытных ПДО с целью наблюдения и последующим анализом.	в течение учебного года	Взаимопосещение занятий. Наблюдение, анализ.	Заместитель директора по УВР, методист
Подготовка к участию в регатах, соревнованиях, УТС, оформление заявки и необходимых документов.	в течение учебного года	Консультации. Практикум.	Заместитель директора по УВР / куратор наставничества, методист
Подведение итогов работы за год. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.	апрель	Собеседование, анализ.	Заместитель директора по УВР / куратор наставничества, методист
Отчет наставника о работе за год.	май	Собеседование, анализ.	Заместитель директора по УВР / куратор наставничества, методист

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА
(МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА)

Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?
да; нет; частично.

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

В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности: в календарно-тематическом планировании:

да; нет; частично.

в проведении учебных занятий: **да; нет; частично.**

в проведении мероприятий: подготовке к конкурсным мероприятиям
да; нет; частично.

в общении с коллегами, администрацией: **да; нет; частично.**

в общении с учащимися, их родителями: **да; нет; частично;**

другое (допишите) _____

Что представляет ли для вас трудность: формулировка целей:

да; нет; частично.

выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей **да; нет; частично;**

мотивация деятельности учащихся **да; нет; частично;**

формулировка вопросов проблемного характера **да; нет; частично;**

создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении

да; нет; частично;

подготовка для учащихся заданий различной степени трудности

да; нет; частично;

активизация учащихся в обучении **да; нет; частично;**

организация сотрудничества учащихся **да; нет; частично;**

организация само- и взаимоконтроля учащихся **да; нет; частично;**

организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся **да; нет; частично;**

развитие творческих способностей учащихся **да; нет; частично;**

другое (допишите) _____

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;

предметным кафедрам;

школе начинающего учителя;

другое (допишите)_____

Если бы вам предоставили возможность выбора практикоориентированных 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 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 / _____ /