# **Анализ результативности по итогам реализации персонализированной программы наставничества в МБУ ДО «СЮН им. Ф. Г. Кисриева» в 2021-2023 уч.г.**

Мониторинг реализации программы наставничества проведен на основании следующих документов:

* распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
* письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
* приказ МБУ ДО «СЮН» №33 от 1.10.2021 г. «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в учреждении».

В 2021-2023 уч.г. в соответствии с приказом о наставничестве в МБУ ДО «СЮН им. Ф. Г. Кисриева» был закреплен наставник педагог дополнительного образования – Гаджиева Мадлена Наримановна, за педагогическими работниками: Шакировым Рустамом Акифовичем, педагогом-организатором и Мурсаловой Джамилей Джалалдиновной, педагогом дополнительного образования.

Созданный тандем «педагог-наставник - начинающий педагог», через передачу опыта наставника наставляемому, способствует продуктивному развитию личности начинающего педагога дополнительного образования. Педагог дополнительного образования является помощником, наставником, обеспечивающим творческую среду, под руководством которого можно освоить техники и технологии выбранной направленности.

Целью работы наставника являлось развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями: неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия и преподнести материал. Это не полный перечень проблем при организации образовательного процесса. Этих и многих других проблем легко можно избежать, когда наставник помогает молодому специалисту изучить нормативные документы, предоставляет методические рекомендации и пособия.

Выработаны и апробированы следующие этапы реализации программы и отражены в таблице 1.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Адаптационный этап | Педагог - наставник проводит педагогический аудит по затруднениям молодого (опросники, посещение мероприятий, занятий) педагога, вводный срез в виде беседы с молодым специалистом, определяя актуальный объем знаний и умений, чтобы выработать план наставничества, разъясняет специалисту его права и обязанности. Планирование работы осуществляется согласно личным особенностям, творческому потенциалу,базовому образованию молодого специалиста. |
| Основной | Педагог - наставник разрабатывает и реализует план (программу) наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы. Такие традиционные формы взаимодействия как консультации, индивидуальные беседы, диалог, взаимопосещение режимных моментов, посещение открытых мероприятий, занятий наставников с последующим обсуждением занятий наиболее эффективны, а также инновационные методики - мастер - класс, коучинг, мониторинг, посещение всех мероприятийс последующим обсуждением увиденного. |
| Контрольно- оценочный этап | Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, проверяет готовность подопечного к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, делает дельные замечания, указывает на ошибки и неточности в работе, контролирует работу подопечного, организуетосмысление своего личностного потенциала. |

На первом этапе грамотно построенная работа с молодым педагогом уже с первого дня его пребывания в СЮН - один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду. Наставником был подобран инструментарий анкет для оценки деятельности молодого специалиста, по выявлению трудностей в его работе, выявлению способностей педагога к саморазвитию (приложение №1), глоссарий по основным понятиям специальности педагогика дополнительного образования (приложение №2), памятка для молодого педагога "Правила поведения и общения педагога" (приложение №3), памятка «Правила общения родителей и педагога» (приложение № 4).

По результатам анкетирования наставляемого, и согласно плана наставничества нашего учреждения (приложение №5), перешли ко второму этапу реализации наставничества.

Был намечен план работы и поставлены задачи для решения с молодым специалистом, план совместной индивидуальной работы на учебный год, куда были включены консультации, разработки по организации учебно-воспитательного процесса, проведению аттестации обучающихся по выполнению дополнительной общеобразовательной программы, посещение учебных занятий опытных педагогов дополнительного образования (приложение №6).

Так, в работе наставника Гаджиевой М. Н. использовались следующие формы работы в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста:

* анкетирование молодого специалиста на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации);
* собеседование с молодым специалистом на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации учебного процесса);
* изучение молодым специалистом совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов;
* консультативная помощь в составлении плана по самообразованию (в результате консультации составлен план по самообразованию молодого специалиста);
* консультативная помощь в составлении программы и календарно- тематического планирования с контролем соблюдения соответствия документов основным требованиям к их составлению (в результате разработаны и реализуется дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы «Эковолонтер» и «Поделки из бросового материала» (приложение №7);
* консультации по работе с положением о посещении учебных занятий участниками образовательного процесса (молодому специалисту были разъяснены особенности посещения учебных занятий участниками образовательного процесса);
* консультативная помощь в разработке планов-конспектов занятий молодым специалистом (молодой специалист ознакомлен с основными требованиями к структуре учебного занятия, педагогическими методами и приёмами и здоровьсберегающими технологиями);
* посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и других педагогов, с целью повышения профессионального мастерства;
* изучение положений конкурсов профессионального педагогического мастерства различного уровня и консультация по вопросам участия;
* посещение заседаний педагогического совета, методических мероприятий;
* консультации об участии в подготовке и проведении воспитательных мероприятий учреждения;
* подведение итогов работы молодого педагога за 1 учебный год.

После проведения объемной работы перешли к контрольно- оценочному мониторингу.

Целью мониторинга является определения степени эффективности целевой модели наставничества и получение достоверной информации о реализации программы наставничества в МБУ ДО «СЮН им. Ф. Г. Кисриева».

Задачи мониторинга:

* оценить состояние реализации целевой модели наставничества;
* определить степень эффективности реализации целевой модели наставничества;
* проанализировать эффективность достижения результатов реализации программы наставничества;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников на следующий год.

Мониторинг результативности программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, професионального роста участника, динамика образовательных результатов.
	1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества за первый период реализации программы. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества. Результаты анализа приведены в таблице2.

# **SWOT – анализ реализации программы наставничества МБУ ДО «СЮН»**

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны: − стабильное взаимодействие наставнических пар;− наличие условий для реализации сопровождения наставничества;− наставники - педагоги высшей категории со сформированными профессиональными компетенциями; − наставляемыепосле общения с наставником | Слабые стороны:− низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);− высокая перегрузка педагогов-наставников. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;− достаточность и понятностьобучения наставников. |  |
| Внешние | Возможности: | Риски: |
|  | − акцентирование внимание | − рост конкуренции |
|  | государства и общества на вопросы | между ОО за |
|  | наставничества; | квалифицированные |
|  | − проведение  | педагогические кадры; |
|  | мероприятий для молодых | − выход из реализации |
|  | специалистов образовательных | программы отдельных |
|  | учреждений управлением по | наставляемых в силу |
|  | образованию с целью | индивидуальных |
|  | внедрения Целевой модели | особенностей |
|  | наставничества; |  |
|  | − обучение наставляемых через |  |
|  | разные формы работы |  |

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества. Результаты анализа представлены в таблице 3.

# **Определение эффективности программы наставничества**

Таблица 3.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление |
| Проявляет ся вполноймере, 2 балла | Частично проявляе тся, 1 балл | Не проявляе тся, 0 баллов |
| Оценка программы наставничества в организации | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым онаосуществляется | · |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам,заложенным в программе | · |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Соответствие наставнической деятельности современнымподходам и технологиям | · |  |  |
| Наличие комфортного психологического климата ворганизации | · |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направлениявзаимодействия |  | · |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  | · |  |
| Уровень удовлетворенностипартнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | · |  |  |
| Изменения в личности наставляемого | Активность изаинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставническойдеятельностью |  | · |  |
| Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных)ситуациях, активнаягражданская позиция |  | · |  |

15–18 баллов – оптимальный уровень; 9–14 баллов – допустимый уровень; 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 14 баллов (допустимый уровень).

* 1. Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям проведен количественный анализ результатов программы наставничества (таблица 5).

# **Количественный анализ результатов программы наставничества**

Таблица 5.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Изучаемый параметр | Показатель до реализации программы (x) | Показатель после реализации программы(y) |
| 1. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей,исследований, методических практик) | 0 | 2 |
| 2. Количество уроков и мероприятий, проведенных молодым специалистом наактивном уровне | 2 | 10 |

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:

* + - качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия на хорошем уровне;
		- условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, следует отметить, что программа наставничества достигла своих целей и планируемых результатов. У наставляемого педагога сформированы необходимые компетенции по оптимизации образовательного процесса и личностного роста. У наставляемых повысилась его самооценка, нормализовался уровень тревожности, мотивация к образовательной деятельности сохранилась высокой.

Выводы по итогам работы наставника: продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства, создания своего педагогического профессионального стиля в работе.

Педагогам-наставникам:

-поощрять молодых специалистов к самосовершенствованию в своей педагогической деятельности, как в урочной, так и во внеурочной;

* + - продолжить посещение уроков педагогов с последующим методическим анализом.

Молодым специалистам:

* + - прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса;
		- продолжить овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций через обучение на методических вебинарах, семинарах, практикумах;

-изучить методические приемы работы с родителями обучающихся.

В следующем учебном году целесообразно продолжить консультационную работу с молодым специалистом педагогу-наставнику в направлении «Как сделать урок эффективным и эффектным», «Работа с одаренными детьми», «Работа с детьми, испытывающими трудности в обучении» и др. Молодому педагогу продолжить принимать активное участие в конкурсах различного уровня.

Приложение №1

***Диагностический материал для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста***

***Анкета для молодых педагогов №1***

Цель анкетирования: выявить проблемы и трудности

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
	* Да
	* Нет
	* Частично
2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
	* в календарно-тематическом планировании
	* проведении уроков
	* проведении внеклассных мероприятий
	* общении с коллегами, администрацией
	* общении с учащимися, их родителями
	* другое
4. Что представляет для вас трудность?
	* формулировать цели урока
	* выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
	* мотивировать деятельность учащихся
	* формулировать вопросы проблемного характера
	* создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
	* подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
	* активизировать учащихся в обучении
	* организовывать сотрудничество между учащимися
	* организовывать само и взаимоконтроль учащихся
	* организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
	* развивать творческие способности учащихся
	* другое
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора)?
	* cамообразованию
	* практико-ориентированному семинару
	* курсам повышения квалификации
	* мастер-классам
	* творческим лабораториям
	* индивидуальной помощи со стороны наставника
	* предметным кафедрам
	* школе молодого специалиста
	* другое
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 знаний учащихся
	* психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
	* урегулирование конфликтных ситуаций
	* формы работы с родителями
	* формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
	* другое (допишите)

# **Анкета для молодых педагогов № 2**

**«Диагностика профессиональных затруднений»**

Уважаемые коллеги! Отметьте, с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Позиция** | **Отметка****МС** | **Отметка****наставника** |
| Составление календарно – тематического планирования |  |  |
| Подготовка конспектов занятия |  |  |
| Определение цели и задач занятия |  |  |
| Выделение главного при изучении той или иной темы |  |  |
| Применение «деятельностного метода обучения» назанятии |  |  |
| Использование различных форм организациидеятельности обучающихся |  |  |
| Обращение к субъектному опыту школьников |  |  |
| Применение на занятии разнообразного дидактическогоматериала |  |  |
| Активизация способов учебной деятельности |  |  |
| Подбор оптимального объема материала для достиженияцели занятия |  |  |
| Четкая логика построения занятия, обоснованиясоотношения частей |  |  |
| Чередование видов работы для активизации и сниженияутомляемости |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формирование навыков самоконтроля и самоанализаобучающихся |  |  |
| Использование технологических карт, схем, алгоритмов,инструкций |  |  |
| Организация атмосферы включенности каждогообучающегося в работу |  |  |
| Проведение внеклассных мероприятий |  |  |
| Общение с коллегами, администрацией |  |  |
| Владение аудиторией |  |  |
| Мотивация учащихся |  |  |
| Создание проблемно – поисковых ситуаций на уроке |  |  |
| Дифференцированный и индивидуальный подход кобучению |  |  |
| Активизация познавательной деятельности учащихся |  |  |
| Организация контроля и самоконтроля |  |  |
| Объективность оценивания деятельности педагога |  |  |

**Диагностика профессиональных затруднений педагогов в организации элективных курсов**

**(проводится в виде анкетирования или собеседования)**

|  |  |
| --- | --- |
| Испытываете ли вы затруднения | Да, нет,иногда |
| при подборе или составлении программ элективных курсов |  |
| при подборе материалов к занятиям |  |
| при подборе активных форм работы: исследовательских,творческих заданий и т.п. |  |
| в повышении учебной мотивации учащихся |  |
| в чем-то другом (напишите) |  |

**Анкета для молодых педагогов №3**

**ФИО учителя**

**Цель:** выявить способности учителя к саморазвитию. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

* 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
* 4 - скорее соответствует, чем нет;
* 3 - и да, и нет;
* 2 - скорее нет;
* 1 - не соответствует.
1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

75-55 - активное развитие;

54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35 - 15 - остановившееся развитие.

# **Анкета для молодых педагогов №4**

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию учителей в школе.

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

* 5 - да (препятствуют или стимулируют);
* 4 - скорее да, чем нет;
* 3 - и да, и нет;
* 2 - скорее нет;
* 1 - нет.

# **Препятствующие факторы:**

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, смененные жизненные обстоятельства.

# **Стимулирующие факторы:**

1. Методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в учреждении.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.

**Обработка данных микроисследования**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Способностьпедагога к саморазвитию | Ф.И.О.педагогов | Стимулирующие факторы | Препятствующие факторы |
| 1.Активноесаморазвитие | Шакиров Р. А. |  |  |
| 2. Не сложившееся саморазвитие, зависящие отусловий |  | 4 | 2 |
| 3. Остановившеесясаморазвитие |  | 4 | 4 |

**Анкета- опрос для самодиагностики молодого специалиста**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание опроса** | **Самооценка** |
| **Да** | **Не****совсем** | **Нет** |
| 1 | Удовлетворены ли Вы своейпрофессиональной подготовкой? |  |  |  |
| 2 | По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать свои знания (укажите номер):1. Научно-теоретическая подготовка.
2. Методическая подготовка. 3.Психолого-педагогическая

подготовка |  |  |  |
| 3 | Считаете ли Вы целесообразным углубить свои профессиональные знания по вопросам:1. Совершенствование тематического планирования с учетом развития ОУУН учащихся.
2. Планирование и проведение занятий разных типов.
3. Внедрение современных педагогических технологий.
4. Методы и приемы развивающего

обучения. |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1. Разноуровневая дифференциация в обучении.
2. Анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности учащихся.
3. Организация учебно- познавательной деятельности учащихся.
4. Контроль и коррекция знаний, умений и навыков учащихся.
5. Организация личного труда педагога.
6. Другое (допишите)
 |  |  |  |
| 4 | Представляет ли для Вас трудность:1. Формулировать цели занятия на разных уровнях.
2. Организовать действия учащихся по принятию целей деятельности.
3. Выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия.
4. Мотивировать деятельность учащихся.
5. Формулировать вопросы проблемного характера.
6. Создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении.
7. Организовать на занятии исследовательскую работу учащихся.
8. Подготовить для учащихся задания различной степени трудности.
9. Активизировать учащихся в обучении.
10. Организовать сотрудничество между учащимися.
11. Организовать само- и взаимоконтроль учащихся.
12. Организовать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся.
13. Развивать творческие способности учащихся.
14. Использовать различные формы

поощрения детей. |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 15. Другое (допишите) |  |  |  |
| 5 | Каким формам повышения квалификации своих профессиональных знаний и умений отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номер):1. Самообразованию.
2. Теоретическому семинару.
3. Семинару-практикуму.
4. Индивидуальной помощи со стороны методической службы учреждения.
5. Творческим группам педагогов по психолого-педагогическим проблемам.
6. Методическим объединениям.
 |  |  |  |
| 6 | Если бы Вам предоставили возможность выбора семинаров для совершенствования своих про- фессиональных знаний, то в каком из них Вы приняли бы участие? Какие из них Вы считаете необходимыми в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номера):1. Психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов.
2. Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися.
3. Типы занятий. Методика их подготовки и проведения.
4. Формы организации учебно- познавательной деятельности учащихся на занятии и во внеклассной работе.
5. Методы обучения и их эффективное использование в современных условиях.
6. Дифференциация в обучении.
7. Индивидуализация в обучении.
8. Приемы активизации учебно-

познавательной деятельности учащихся. |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 9. Учет и оценка знаний учащихся.10. Педагогическая этика педагога. 11.Диагностика учебно- воспитательного процесса.12. Другие (укажите свои пожелания) |  |  |  |

**Диагностика профессиональных затруднений педагогов в освоении проектной методики**

**(проводится в виде анкетирования или собеседования)**

|  |  |
| --- | --- |
| Испытываете ли вы затруднения | Да,нет,иногда |
| при выборе тем для проектов |  |
| в объяснении обучающимся целей проекта, в мотивации детей |  |
| в планировании работы над проектом |  |
| в организации самостоятельной работы обучающихся иосуществлении руководства ею |  |
| в оценке выполненной работы |  |
| в чем-то другом (напишите) |  |

Приложение №2

**Глоссарий по основным понятиям специальности педагогика дополнительного образования**

**Адаптация –** взаимодействие личности или социальной группы со средой, включающее усвоение норм и ценностей этой среды в процессе социализации, а также изменение, преобразование среды в соответствии с новыми условиями и целями деятельности.

**Игровая программа** – это самостоятельное законченное социально культурное действие, которое обусловлено социальным заказом, отражает социальную действительность, одновременно оказывает определенное влияние на нее.

**Идея (педагогическая)** – основа формирования содержания деятельности педагога-организатора на предстоящую смену.

**Кружок** – традиционная, базовая форма объединения детей по интересам. **Мероприятие** – относительно завершенная, совместная деятельность членов детского объединения в определенный промежуток времени, организованная с определенной целью.

**Педагог-организатор** – педагогический работник, в задачи которого входит: содействие развитию личности, талантов и способностей, формированию общей

культуры воспитанников, педагогизации социальной сферы; изучение возрастных и психологических особенностей, интересов и потребностей детей в учреждениях образования.

**Релаксация** – состояние покоя, расслабленности, возникающее у человека вследствие снятия напряжения, после сильных переживаний или физических усилий.

**Самооценка** – оценка своих собственных поступков, качеств, убеждений, мотивов, деятельности; одно из проявлений самосознания.

**Творчество** - это один из видов человеческой деятельности, направленной на разрешение противоречия или решения творческой задачи.

Приложение №3

**Памятка для молодого педагога**

**"Правила поведения и общения педагога"**

**Старайтесь:**

* Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
* Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом результате.
* Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
* Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
* Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
* Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительные стороны.
* Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
* Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививать это детям.
* Быть добрым и честным. Помнить, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

**Помните:**

* «Терпение – дар Неба». Обладающий терпением не унизится до раздражения.
* Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
* Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
* Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
* Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
* Не скупитесь на похвалу.
* Не создавайте конфликтных ситуаций.
* Следите за внешностью и поведением.
* Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

**Воспитывая детей, стремитесь:**

* Любить ребенка таким, каков он есть.
* Уважать в каждом ребенке личность.
* Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
* Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
* Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
* Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
* Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

Приложение №4

**Памятка «Правила общения родителей и педагога»**

**Первое правило:** старайтесь войти в контакт, сосредоточить на себе внимание партнёра.

Это умение даётся нелегко, однако оно абсолютно необходимо. Основным средством этого общения является слово. Оно служит важнейшим источником информации о человеке. Оно либо способствует вхождению в контакт, либо ставит на его пути барьер. «Слово – тончайшее прикосновение к сердцу, оно может стать и нежным, благоухающим цветком, и живой водой, возвращающей веру в доброе, и острым ножом, и раскалённым железом, и комьями грязи… Мудрое слово доставляет радость, глупое и злое, необдуманное и бестактное приносит беду», — писал В.А. Сухомлинский. Об этом одинаково должны помнить и родители, и учителя. Бывает и так: человек не сказал ни единого резкого слова, но тон его речи предопределяет дальнейшее поведение собеседника. Интонационная чуткость речи очень важна при вступлении в контакт: взгляд, жест, улыбка – богатые экспрессивные средства, помогающие вступить в контакт.

**Второе правило:** уважайте собеседника. Понимание должно предшествовать советам. Когда отец и мать настроены агрессивно, с установкой доказать или оправдаться перед педагогом, они не способны его слушать, принимать советы и рекомендации. А если ещё и педагог ответит грубостью, тогда не избежать того, что идеально подходит для выражения «нашла коса на камень». Кому это надо? Отцу, матери? И уж во всяком случае не ребёнку. А педагогу и подавно. Ведь он заинтересован так же, как и родители, в положительном исходе общения.

**Третье правило:** понимание должно завершаться «развивающим» советом и готовностью партнёра (родителя) действовать самостоятельно. Чтобы оказать матери или отцу конструктивную помощь, важно раскрыть им возможности их ребёнка, убедить в необходимости опереться на них. Каждому заботливому родителю хочется самому попробовать свои педагогические силы. Пусть не всё сразу получится, но разве ребёнок может научиться ходить, не набив себе

шишек? «Развивающий» совет, вероятно, потому так и называется, что он оставляет родителям место для самостоятельной, творческой деятельности.

**Четвёртое правило:** придерживайтесь открытого общения. Обе стороны должны посвящать друг друга во всё, что помогает понять ребёнка и проблемы, связанные с его воспитанием.

У каждого человека, в том числе и у ребёнка, есть личностные особенности. Кто о них больше знает? Наверное, родители. А педагогам и воспитателям, чтобы корректировать развитие ребёнка, надо ли о них знать? Безусловно!

**Пятое правило:** умейте говорить и слушать партнёра. Это правило – краеугольный камень в искусстве общения.

Плохо, когда один из партнёров ничего не собирается слышать, не видит перспективы встречи, не ожидает от неё ничего хорошего. Даже если так, нужно стремиться изменить ситуацию.

**Шестое правило:** старайтесь «отражать» мысли и чувства партнёра по общению.

Партнёров по общению можно сравнить с зеркалом, которое отражает чувства и эмоции, выраженные в словах. Если педагог (родитель) встречает собеседника улыбкой, тот отвечает тем же. Если в голосе педагога «металл», родители тут же настраиваются на аналогичный тон.

**Седьмое правило:** не забывайте, что главная цель общения – ребёнок. Если между педагогом и родителями существует неприязнь друг к другу,

то её необходимо преодолеть во имя ребёнка. Нужно помнить, что конфликты между педагогом и родителями всей тяжестью ложатся на ребёнка. Для многих педагогов, как показывают исследования, работа души становится стилем, внутренней потребностью в общении с родителями. Но, к сожалению, не для всех.

Бывает, что и родители не всегда принимают педагога. Чаще всего это происходит тогда, когда родители считают, что педагог несправедлив к их ребёнку, излишне строг. Есть родители, которые потребительски относятся к образовательному учреждению и не склонны к сотрудничеству с педагогом. Немало и таких, кто, испытав однажды стыд за своего ребёнка, бессильно ненавидит образовательное учреждение и педагогов. Ломать стену отчуждения и недоверия в таких случаях непросто. Но как быть? Оставить всё как есть?

Нет, конечно, надо корректировать отношение родителей к образованию и педагогам. Не поняв причин, не вникнув в суть неприятия, педагог не может сформировать у отцов и матерей благожелательность и чувство ответственности за ребёнка.

На что стоит опираться в общении с такими родителями? На разум и чувства, но, главное, пожалуй, на заинтересованность в судьбе собственного ребёнка.

Существует убеждение: нет родителей, равнодушных к успехам и неудачам своих детей. Каждая крупица неравнодушия должна быть замечена педагогом и пущена в ход, чтобы убедить родителей словом и делом: я хочу, чтобы вашему

ребёнку было хорошо. Поддержка, готовность помочь, доброе слово – это дождь в засуху.

Вот далеко не полный набор правил общения, которые помогут родителям и педагогам лучше понимать друг друга.

Приложение №5

# **План реализации мероприятий программы наставничества на 2021-2023 учебный год в МБУ ДО «СЮН им. Ф. Г. Кисриева»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание работы | Ответственные | Срокисполнения |
| 1 | Закрепление наставников за молодыми специалистами (педагогами).Составление и утверждение плана работынаставника с молодым специалистом (педагогом). | Зам. директора Педагог- наставник | Сентябрь |
| 2 | Анкета «Степень комфортности молодого специалиста в педагогическомколлективе». | Педагог- наставник | Октябрь |
| 3 | Семинар «Самообразование педагога - как один из факторов повышениякачества обучения». | Педагог- наставник | Ноябрь |
| 4 | Проведение самодиагностики по реализации планов мероприятий по наставничеству. | Зам. директора Педагог-наставник | Декабрь |
| 5 | Тренинг «Трудная ситуация на занятии ивыход из неё». | Педагог-наставник | Январь |
| 6 | Неделя молодого педагога: открытые уроки. | Зам. директора Педагог-наставник | Февраль |
| 7 | Практическое занятие «Методы активизации познавательной деятельностиобучающихся». | Педагог- наставник | Март |
| 8 | Собеседование по итогам работы года (итоговая аттестация обучающихся,выполнение программы). | Педагог- наставник | Апрель |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 9 | Итоговое заседание «Результативность работы за год. Перспективы». Отчет по наставничеству педагогов наставников. | Зам. директора Педагог-наставник | Май |
| 10 | Создание методических папок «В помощь молодому педагогу». Подготовка выставок методической литературы по вопросам воспитания иобучения детей. | Педагог- наставник | В течение года |
| 11 | Посещение молодым педагогом занятий наставника, опытных и творчески работающих педагогов дополнительно образования. | Зам. директора Педагог-наставник | В течение года согласно плана |
| 12 | Посещение занятий/внеурочных мероприятий молодого специалиста (педагога) с целью оказания методической помощи. | Зам. директора Педагог-наставник | В течение года согласно плана |
| 13 | Помощь в систематизации материала по теме самообразования. | Педагог- наставник | В течение года согласноплана |
| 14 | Приглашение молодых специалистов (педагогов дополнительного образования) на вакантные места для работы по инновационным программамдополнительного образования. | Зам. директора Специалист ОК | В течение года |

Приложение №6

# **Индивидуальный план наставничества**

Наставник: Гаджиева Мадлена Наримановна, педагог дополнительного образования, директор.

Наставляемые: Шакиров Рустам Акифович, педагог – организатор, Мурсалова Джамиля Джалалдиновна,педагог дополнительного образования.

Период наставничества 01.09.2022 – 31.05.2023 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | Планируемыемероприятия | Срок исполнения | Форма отчётности |
| 1. | Проведение инструктажа поОТ и ТБ и комплекснойбезопасности | 01.09.22 – 10.09.22 | Промежуточные результаты |
| 2. | Ознакомление сорганизационно – распорядительными документами учреждения | 01.09.22 – 10.09.22 | Промежуточные результаты |
| 3. | Изучение НПА в рамках профессиональнойдеятельности | 01.09.22 – 30.09.22 | Промежуточные результаты |
| 4. | Знакомство со спецификой работы позанимаемой должности | 01.09.22 – 31.05.23 | Промежуточные результаты |
| 5. | Знакомство сматериально –технической базойучреждения и содействие в её освоении (умении использовать) при осуществлении должностныхобязанностей | 01.09.22 – 31.05.23 | Промежуточные результаты, отзывы по итогамвыполнения индивидуального плана |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 6. | Оказание помощи в составлении планирования, циклограмм, расписания и т.д. | 01.09.22 – 15.09.22 | Промежуточные результаты, отзывы по итогамвыполненияиндивидуального плана. |
| 7. | Оказание помощи в составлении графика рабочего времени, заполнения и ведения журналов понаправлениюдеятельности и т.д. | 01.09.22 – 15.09.22 | Промежуточные результаты |
| 8. | Обучение наиболее рациональным приёмам и передовым методам работы попрофессиональнойдеятельности | 01.09.22 – 31.05.23 | Промежуточные результаты |
| 9. | Оказание помощи в подготовке к конкурсам профессионального мастерства (личного участия или опытныхколлег) | на период:* подготовки к конкурсу,
* самого конкурса.
 | Промежуточные результаты |
| 10. | Контроль заисполнением наставляемым должностныхобязанностей | 01.09.22 – 31.05.23 | Промежуточные результаты |
| 11. | Контроль задисциплинированность ю, организованностью и культурой в работе | 01.09.22 – 31.05.23 | Промежуточные результаты |
| 12. | Участие наставляемого в общественной жизни учреждения: культурно – массовых, спортивных, гражданско –патриотических | 01.09.22 – 31.05.23 | Промежуточные результаты, отзывы по итогамвыполненияиндивидуального плана |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 13. | Оказание помощи в подборе материалов по самообразованию | 01.09.22 – 31.05.23 | Промежуточные результаты, план по самообразованию |
| 14. | Совместная разработка запланированных мероприятий | В соответствии со сроками плана по самообразованию. | Промежуточные результаты, план по самообразованию |
| 15. | Консультации по волнующим вопросам с наставником, коллегами:* виды занятий;
* методы и способы организации работы на занятии;
* способы контроля и оценивания ЗУН

обучающихся | 01.09.22 – 31.05.23 | Промежуточные результаты |
| 16. | Участие впедагогических советах, методических совещаниях, посещениезанятий опытных коллег | 01.09.22 – 31.05.23 | Промежуточные результаты |
| 17. | Регулярное ознакомление спедагогической и методической литературой, интернет – сервисами, с сайтамиколлег | 01.09.22 – 31.05.23 | Промежуточные результаты |
| 18. | Создание собственного портфолио (презентации) осамореализации и собственных достижений в период наставничества вучреждении | 01.09.22 – 30.04.23 | Отзыв по итогам выполнения индивидуального плана наставничества |
| 19. | Подведение итогов наставничества:* проведение открытого мероприятия
* презентация
 | до конца периода наставничества | Отзыв по итогам выполнения индивидуального плананаставничества |