**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР – ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР»**

**В УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Описание проблемы:** Недостаток профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) - дефицит опыта, знаний и умений. Запрос наставляемого - закрепление в профессии.

**Срок реализации:**1 год. В случае необходимости срок может быть продлён на необходимое для наставляемого время.

**Цель:** Создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях учреждения дополнительного образования, успешное закрепление в профессии.

**Задачи:**

1. Помочь адаптироваться к новым условиям трудовой деятельности; определить уровень его профессиональной подготовки;
2. Выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
3. 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;
4. Развивать потребность к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.
6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности

**Форма наставничества:**педагог-организатор – педагог-организатор.

Взаимодействие молодого специалиста с опытным педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

**Модель взаимодействия:**опытный педагог – молодой педагог.

**Тип наставничества:**

Традиционный (наставничество «один на один»).

Ситуационный (наставничество по потребности наставляемого).

**Режим реализации:**очный, дистанционный.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направления наставнической деятельности** | **Описание проблемы (или) достоинства** | **Деятельность наставника** | **Деятельность наставляемого** | **Сроки реализации даты встреч** | **Промежуточные и планируемые результаты** | **Расписание встреч** |
| 1.Социализация | Не имеет достаточного опыта выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе | Постепенное введение в должность. Проведение мероприятии, направленных на  знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной  деятельности, требованиями к работе. | Знакомится:  1. с корпоративной культурой ОО,  2. внутренним распорядком учреждения,  3. с нормативно-правовыми документами  4. с коллегами | С момента поступления наставляемого к работе, не более 1 месяца | Социальная  адаптация,  успешность  вхождения в  новый  коллектив,  умение решать  межличностные  затруднения,  позиция  равноправного  члена  коллектива | 1 раз в неделю.  Увеличение количества встреч по запросу наставляемого |
| 2. Методическое сопровождение | Испытывание  затруднений  техники  использования  разнообразных  форм, приемов и  методов обучения  при  планировании и  разработке  организационно массовых  мероприятий | - определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста  – выявление профессиональных затруднений наставляемого   – разработка программы наставничества  -помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. | -  Планирование  мероприятий разных  типологий.  -  Посещение  организационно-массовых  мероприятий  наставника (по  согласованию) | 2 месяца | Разработка и реализация индивидуального плана развития.  Реализация формы наставничества «Педагог-организатор – педагог-организатор». | 2 раза в месяц |
| 3. Педагогическое сопровождение | Взаимодействие с другими педагогами – организаторами.  Не имеет опыта самостоятельного составления мероприятия от идеи до воплощения | - Контроль процедуры:  - посещение занятий/мероприятий  - Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации плана  -Ознакомление с основными направлениями и формами активизации  познавательной, научно-исследовательской деятельности воспитанников (конкурсы, смотры, фестивали, и др.).  - Создание условий для совершенствования педагогического мастерства  молодого педагога.  - демонстрация опыта успешной педагогической деятельности  опытными коллегами. | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником  Взаимопосещение мероприятий (занятий) с последующим анализом. | 5 месяцев | – корректировка профессиональных умений молодого педагога   – оказание психолого- педагогической помощи наставляемому  - корректировка плана по необходимости | 1 раз в месяц |
| 4. Анализ совместной работы | Презентация своей работы: организация мероприятия самостоятельно  Организация мониторинга эффективности совместной деятельности | Обсуждение и корректировка  Предстоящего мероприятия  Посещение мероприятия, анализ проведенного мероприятия  – подведение итогов работы  – анализ эффективности реализации этапов плана | Самостоятельная подготовка мероприятия с дальнейшей демонстрацией (проведение) | 1 месяц | Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. | 1 раз в 2 недели |

**Ожидаемые результаты по завершению совместной работы:**

**Для наставляемого:**

1. Знает свои профессиональные обязанности.
2. Сформирована потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Развит интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
4. Ориентирован на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Успешно адаптирован в МБУ ДО ДДТ
6. Использует инновационные педагогические технологии.
7. Повышена профессиональная компетентность в вопросах педагогики и психологии.

**Для наставника:**

1. Эффективный способ самореализации.
2. Достигнут более высокий уровень профессиональной компетенции.

**Для учреждения:**

1. Успешная адаптация молодого специалиста.