



Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Технополис»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ
выступлений/докладов**

по программе НАСТАВНИЧЕСТВО

Автор:
Баранова Александра Андреевна,
педагог дополнительного
образования

Сургут

АКТУАЛЬНОСТЬ

*«Чтобы научить другого,
требуется больше ума,
чем чтобы научиться самому...»
М. Монтень, фр. писатель/философ*

Добрый день, уважаемые коллеги!

Предлагаю сегодня подвести итоги нашей работы на протяжении всего учебного года.

Хоть Годом Педагога и Наставника был назначен 2023 год, но тема наставничества будет являться одной из основных в сфере образования и в последующие годы.

Мы с вами знаем, что система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Выражаясь казенным языком «Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи профессионального опыта».

Напомню, что Наставничество - это индивидуальная воспитательная работа с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа в педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Целью **НАШЕЙ** работы (*под слово наша я вкладываю работу методической службы в рамках Школы молодого педагога и Вашу, уважаемые наставники!*) **наставничества** являлось оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь, повышение профессиональной компетенции начинающего педагога.

Со мной, надеюсь согласятся молодые педагоги, что им была необходима практическая помощь со стороны опытного педагога–наставника, способного повысить его теоретическую и профессиональную компетентность.

Для наставника же работа с молодым педагогом – это был способ самореализации, повышение квалификации, выход на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Школа молодого педагога преследовала следующую Цель: создание условий для молодых педагогов по самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых педагогов в коллективе.

Задачи, которые мы все вместе решали и надеюсь решили: ЭТО:

- создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе молодых педагогов, и
- оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.

Основными принципами в нашей работе были:

Принцип уважения и доверия.

Принцип целостности.

Принцип сотрудничества.

Принцип индивидуализации.

Основными направлениями нашей работы было:

Планирование и организация работы по дополнительным общеобразовательным программам.

Планирование и организация воспитательной работы.

Работа с документацией.

Работа по самообразованию.

Контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста.

!! Хотелось бы , чтобы была и Психолого - педагогическая поддержка.

Надеемся, что взаимодействие с молодыми педагогами было конструктивным и приносило желаемые результаты и педагоги – наставники в межличностном общении

не приказывали («вы должны»),

не проповедовали («на вас лежит ответственность...»),

не поучали («если бы вы послушали меня ...»).

Всегда комфортно работать, когда наставник и молодой педагог находят точки соприкосновения в работе и испытывают психологический комфорт от общения.

Небольшая личная победа подопечного – это успех наставника и, в конечном итоге, успех образовательной организации.

Но остались вопросы, которые мы предлагаем к обсуждению:

1. Критерии и показатели отбора наставников:

Мы знаем, что Наставниками могут быть педагогические работники, обладающие высокими профессиональными качествами, имеющие стабильные показатели в работе, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеющие высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5 лет. И(!) немаловажный критерий - наличие личного желания стать наставником, куратором.

А у нас как? Да – назначение/выдвижение администрацией.

Будем рады, если наши наставляемые предложат нам рекомендации по подбору наставников для следующих молодых педагогов.

ВОПРОС: Как бы вы сейчас, молодые педагоги, подбирали бы себе наставников?? – это вопрос на подумать!!

2. Следующий критерий – это эффективность практики наставничества.

Организация систематического **мониторинга наставнической деятельности** позволяет четко отследить, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика формирования наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг состоит из двух основных этапов:

1. мотивационно-личностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.
2. качество реализации программы наставничества;

Что касается первого этапа, то в рамках Школы молодого педагога мы проводили анкетирование молодых педагогов в начале учебного года на предмет «Выявления затруднений молодого педагога» и по окончании учебного года на предмет «Уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) молодого педагога».

Предлагаем:

включить в систему мониторинга анкеты для наставников (в начале учебного года) и анкеты анализа промежуточных результатов работы как для педагога-наставника, так и для молодых педагогов (допустим в конце 1 полугодия уч.года)

Что касается второго этапа «Качество реализации программы наставничества», то мы предлагаем провести анкетирование наставников и молодых педагогов, которое будет направлено на оценку качества реализуемой программы наставничества и на оценку сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник – наставляемый».

ЭТО позволит нам дать оценку эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия учебного заведения.

Уважаемые коллеги! На протяжении всего учебного года наши молодые педагоги принимали участие в различных профессиональных педагогических мероприятиях:

1. Всероссийский Чемпионат педагогических компетенций (Янсуфин М.Х. и Лукьянец А.Н.)
2. Заочный конкурс дополнительных общеобразовательных программ (Антонова А.С., Янсуфин М.Х., Лукьянец А.Н.)
3. Фестиваль методических объединений (Веревкин А.И., Ключова М.В., Пташинская Н.В., Антонова А.С.)
4. Фестивали образовательных достижений обучающихся за 2023-2024 уч.год (Ключова М.В., Пташинская Н.В.)

и планируют принять участие

5. Всероссийский конкурс педагогов ЦЦОД «IT-куб» «Помогаю. Проектирую. Программирую. Будущее» (Селезнев А.А.,
6. Конкурс профессионального педагогического мастерства "Педагогическая надежда" (Антонова А.С.)

Стоит отметить активность наших молодых педагогов и мероприятиях, проводимых на базе Технополиса!

А вебинары, семинары, конференции, публикации...

Со мной все согласятся, что к нам пришли работать **качественные** молодые педагоги!! На которых можно положиться в работе!

Мы признательны нашим наставникам, которые и в рабочее и в нерабочее время находили возможность пообщаться, подсказать молодому педагогу. Не отмахивались от его проблем и вопросов. Находили способы посотрудничать и с методической службой по работе с нормативными документами, по разработке персонализированных программ наставничества.

Наши наставники прошли полезные курсы по наставничеству. Надеюсь они будут вам хорошим помощником при работе с молодыми педагогами в следующем учебном году.

Уверенна, что все наставники заслужили благодарность от администрации Технополиса за свой труд!

Молодым педагогам будут вручены электронные сертификаты об освоении курса Школы молодого педагога.

В завершении свой «длинной речи» хочется сказать, что **Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям.** И задать нашим молодым педагогам, в качестве итоговой аттестации в Школе молодого педагога, следующее задание:

Продолжите предлагаемые предложения своими пожеланиями/рекомендациями наставникам:

1. Делиться опытом безвозмездно, без назидания, доброжелательно, ...
2. Помогать терпеливо, своевременно, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительные стороны в работе...
3. Посещать занятия молодого педагога, анализировать, отмечать положительную динамику, приглашать его на свои занятия, совместно их обсуждать...
4. Работать с молодым педагогом на опережение: оказывать помощь в подготовке к занятиям, особенно к первым. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе...

5. Внимательно проанализировать учебно-планирующую документацию,
...
6. Показать, как готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, задачи/практические работы...
7. Помочь составить план самообразования ...

Уважаемые коллеги! В группы будут направлены анкеты для подведения итогов и анализа эффективности реализации этапов программы.

1. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Общими и обязательными критериями наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Наставляемым может быть:

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии с обучающимися, другими педагогами или администрацией. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Документы, необходимые для работы наставника:

Приказ о «Об организации работы с молодым специалистом»

Положение о наставничестве

План работы с молодыми специалистами

Методические рекомендации наставнику

Аналитическая документация контроля адаптации молодого учителя.

Отчеты наставника о проделанной работе представляются на:

заседание предметно-цикловой комиссии, заседание методического совета.

2. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого- участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет четко отследить, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика формирования наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. качество реализации программы наставничества;
2. мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

3. МОНИТОРИНГ ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

На первом этапе мониторинга ведется изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы в парах и группах наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества,

сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи:

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям.

4. СОВЕТЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ НАСТАВНИКАМ

Рекомендации наставнику:

8. Делиться опытом безвозмездно, без назидания, доброжелательно.
9. Помогать терпеливо, своевременно, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительные стороны в работе.
10. Посещать уроки молодого учителя, анализировать, отмечать положительную динамику, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.
11. Работать с молодым специалистом на опережение. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. Постараться изучать материал с опережением на несколько уроков, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методического раскрытия наиболее сложных тем.
12. Внимательно проанализировать учебные программы и пояснительные записки к ним с молодым специалистом. Проанализируйте предметные результаты освоения образовательной программы по предметам на конец каждой четверти, на конец учебного года, на конец учебного курса.
13. Показать, как готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
14. Помочь составить план самообразования (ежемесячный план-график) и подобрать методическую литературу для самообразования.

СОВЕТЫ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

«КАК СТАТЬ УСПЕШНЫМ НАСТАВНИКОМ?»

1. Стань наставником для своих учеников. Будь диагностом и помощником в развитии личности ученика.
 2. Умей радоваться даже незначительным успехам своих учеников и сопереживать их неудачам.
 3. Не будь авторитарным: сотворчество, сотрудничество и позитивная энергия дадут свои плоды.
 4. Будь готов учиться и работать над собой на протяжении жизни.
 5. Постарайся, чтобы уроки не стали шаблонными и стандартными (скучными): ребенку должно быть интересно на уроке.
1. Каждый твой урок должен быть пусть маленьким, но шагом вперед. Мотивируй своих учеников на новые свершения.

2. Учи своих учеников ставить перед собой достойные цели и доводить дело до логического конца. Будь последовательным для своих учеников.

3. Верь в ребенка. Дай ему крылья. Дай ему надежду. Дай почувствовать себя активным участником учебного процесса.

4. Не бойся признаться в своем незнании какого-нибудь вопроса. Будь вместе с детьми в поиске.

10. Не унижай достоинство своих учеников: каждый из них личность.

1. Не бойся извиниться, если оказался неправ.

2. Не увлекайся отметкой «2».

3. Входи в класс с улыбкой!

4. Начинай урок энергично!

5. Не бойся признаться в своем незнании какого-нибудь вопроса. Будь вместе с детьми в поиске.

6. Не унижай достоинство своих учеников: каждый из них личность.

7. Не бойся извиниться, если оказался неправ.

8. Не увлекайся отметкой «2».

9. Входи в класс с улыбкой!

10. Начинай урок энергично!

11. Держи в поле зрения весь класс.

12. Прекращай урок со звонком.

13. Каждая встреча с учителем для родителей должна стать полезной и результативной.

6. Список использованной литературы.

Интернет ресурсы:

1. <https://infourok.ru/razrabotka-na-temu-praktika-nastavnichestva-v-obrazovatelnoj-organizaciii-6128814.html>
2. <https://multiurok.ru/files/nastavnichestvo-kak-effektivnyi-metod-professional.html>
3. https://infourok.ru/pamyatki_sovety_molodomu_uchitelyu-317002.htm
4. <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialy-mo/2018/04/06/organizatsiya-nastavnichestva-v-obrazovatelnom>

План выступления на тему "Профессиональное саморазвитие и самосовершенствование педагога дополнительного образования":

Добрый день, уважаемые коллеги!

Сегодня я хочу предложить несколько тезисов по теме "Профессиональное саморазвитие и самосовершенствование педагога дополнительного образования".

Саморазвитие педагога актуально для поддержания высокого уровня профессиональной компетентности и педагогического мастерства.

Педагогу необходимо быть в курсе современных тенденций в образовании, осваивать новые методы обучения и воспитания, повышать свою квалификацию. Это позволяет ему эффективно работать с обучающимися разных возрастов и способностей, применять инновационные подходы к образовательному процессу и обеспечивать высокое качество образования.

Цель саморазвития и совершенствования педагога заключается в том, чтобы обеспечить высокий уровень профессионализма и педагогического мастерства, который позволит эффективно выполнять свои функции в сфере образования.

Таким образом, целью саморазвития и совершенствования педагога является повышение качества образования и воспитательной работы, а также создание условий для развития личности каждого ученика.

Задачи профессионального саморазвития педагога включают:

1. Повышение уровня профессиональной компетентности: Основная цель профессионального саморазвития – улучшение профессиональных навыков и знаний педагогов. Это включает освоение новых методов и технологий преподавания, изучение последних научных достижений в области образования и применение этих знаний на практике.

2. Обеспечение высокого качества образования: Одна из ключевых задач профессионального саморазвития – обеспечить высокое качество образования. Это предполагает разработку и внедрение эффективных учебных планов, использование инновационных педагогических подходов и методов, а также постоянную работу над улучшением учебного процесса.

3. Поддержание актуальности знаний и навыков: Важной задачей является поддержание актуальности знаний и навыков педагогов. В современном быстро изменяющемся мире важно быть в курсе последних тенденций и инноваций в образовании, чтобы предоставлять обучающимся наилучшее образование.

4. Личное и профессиональное развитие: Профессиональное саморазвитие направлено не только на повышение профессиональных компетенций, но и на

личное развитие педагогов. Оно способствует расширению кругозора, развитию критического мышления, улучшению коммуникативных навыков и укреплению эмоциональной устойчивости.

5. Карьерный рост: Постоянное профессиональное саморазвитие открывает возможности для карьерного роста. Освоение новых областей знаний и навыков, участие в конкурсах и конференциях, получение сертификатов и дипломов позволяют педагогам претендовать на более высокие должности и лучшую оплату труда.

6. Социальная значимость профессии: Профессиональное саморазвитие способствует повышению социальной значимости профессии педагога. Улучшение качества образования и личный пример педагогов помогают воспитывать новое поколение, готовое к решению сложных социальных и экономических задач.

4. Роль мотивации в профессиональном саморазвитии:

- **Внутренняя мотивация.** Она помогает педагогу осознавать свои сильные стороны и недостатки, ставить перед собой цели и достигать их, стимулирует к постоянному обучению и развитию.

- **Внешняя мотивация.** Она включает в себя признание со стороны коллег, учеников и родителей, получение положительных отзывов и рекомендаций, участие в конкурсах и конференциях, а также возможность повышения квалификации и карьерного роста. Все эти факторы могут способствовать росту профессионализма учителя и улучшению качества его работы.

- **Стимулирующие факторы.** Они включают в себя материальные и нематериальные стимулы, такие как повышение зарплаты, премии, награды и признание со стороны руководства и коллег.

СЛАЙД 4

Имидж педагога

Положение о нормах профессиональной этики и о внешнем виде педагогических работников



- ▶ Внешний вид
- ▶ Использование вербальных и невербальных средств общения
- ▶ Внутреннее соответствие образа профессии
- ▶ Стилиевые особенности педагогической деятельности
- ▶ Личные качества

Имидж педагога — это целостная характеристика личности, которая включает сочетание внешних особенностей и внутренних качеств, способствующих успешной профессиональной деятельности.

Имидж педагога складывается из нескольких составляющих.

Во-первых, это внешний вид, который должен соответствовать требованиям профессии и создавать впечатление профессионала. **Во-вторых**, это поведение и манера общения, которые должны быть корректными и уважительными по отношению к ученикам и коллегам. **В-третьих**, это знания и умения, которые должны быть глубокими и разносторонними для эффективной передачи информации обучающимся.

Наконец, это личные качества, такие как терпеливость, доброта, справедливость и чувство юмора, которые помогают установить доверительные отношения с обучающимися и создать комфортную атмосферу в группе.

В своей работе мы руководствуемся Положением о нормах профессиональной этики и о внешнем виде педагогических работников

!Во всех действиях педагога в отношении детей первоочередное внимание уделяется наилучшему обеспечению интересов ребенка!

В положении прописаны права и обязанности педагога по отношению к обучающимся, родителям, коллегам. Требования к внешнему виду, к аспектам деловой/профессиональной этики.

Обращаю ваше внимание, дорогие коллеги, что Имидж педагога играет важную роль в образовательном процессе. Ориентация на формирование своего имиджа способствует улучшению мотивации обучающихся, повышению внимания к изучаемому материалу, а также укреплению самооценки педагога.

КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Прохождение курсов повышения квалификации является необходимым условием для профессионального развития педагога. Современный мир быстро меняется, и чтобы оставаться актуальным и конкурентоспособным, необходимо постоянно обновлять свои знания и навыки.

Курсы повышения квалификации предоставляют возможность получить новые методики обучения, узнать о новых технологиях и инструментах, а также улучшить свои коммуникативные навыки и способность работать в команде.

Кроме того, прохождение таких курсов позволяет учителям расширить свой кругозор и углубить знания в своей предметной области, что безусловно влияет на качество преподавания и успеваемость учеников.

Существуют различные виды и формы повышения квалификации педагогов.

Одним из основных видов является обучение на курсах, которые проводятся образовательными учреждениями, учебными центрами и другими организациями. Курсы могут быть **краткосрочными** (от одного дня до недели) или **долгосрочными** (длительностью от месяца до года). Также существуют онлайн-курсы, которые позволяют обучаться без отрыва от основной деятельности. Другим видом повышения квалификации являются **конференции, семинары и мастер-классы**, где педагоги могут получить новые знания и опыт от ведущих специалистов в своей области. Кроме того, существует такой вид повышения квалификации, как **стажировка**, которая позволяет педагогу познакомиться с новыми методами и подходами в практике.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЕХНОПОЛИС»

Профессиональное саморазвитие и самосовершенствование педагога

*Баранова Александра Андреевна,
педагог дополнительного
образования*

Профессиональное саморазвитие и самосовершенствование педагога дополнительного образования

Формы профессионального саморазвития

- ▶ повышение квалификации;
- ▶ получение второго высшего образования;
- ▶ дистанционные курсы повышения квалификации, конференции, семинары, олимпиады и конкурсы;
- ▶ индивидуальная работа;
- ▶ сетевые педагогические сообщества.

Основные направления самосовершенствования педагога

- ▶ духовно-нравственное развитие личности;
- ▶ совершенствование знаний, умений и навыков;
- ▶ развитие общей, правовой и педагогической культуры, эстетических и физических качеств;
- ▶ развитие навыков самостоятельной работы над собой, способности к постоянному самосовершенствованию, устойчивой мотивации самоформирования личности;
- ▶ выработка умений управлять своим поведением, потребностями и чувствами, овладение методами и приёмами эмоционально-волевой саморегуляции.

«Безграмотными в XXI веке будут не те, кто не умеет читать и писать, а те, кто не умеет учиться, разучиваться и переучиваться»

Элвин Тоффлер, 1928-2016 гг.

План самообразования

ИОМ



Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Технополис»

Индивидуальный план саморазвития
педагога дополнительного образования

1. ФИО: Класов Никита Викторович

2. Должность: педагог дополнительного образования

3. Образование: высшее, Уральский государственный архитектурно-художественный университет г. Екатеринбург, 2017 г.

4. Педагогический стаж: 3 года

5. Категория: соответствие

6. Индивидуальная тема: «Формирование инженерно-технологического мышления через проектно-исследовательскую деятельность при реализации программ технической направленности»

7. Когда начала работа над темой: 1 сентября 2019 года

8. Когда предполагается закончить работу: 31 мая 2023 года

9. Цель самообразования по теме: «Повышение своего теоретического, научно-методического уровня и профессионального мастерства путем внедрения инноваций в образовательный процесс»

10. Задачи самообразования:

— Формировать способности к творческому саморазвитию и исследовательской деятельности

— Изучить педагогические, психологические, методические литературные источники по проблеме, теоретические основы технологии проектной деятельности

— Исследовать актуальность проблемы в рамках ДОУ

— Выявить наиболее приемлемую форму введения метода

— Проектов, ввести в план дополнения в соответствии с изменениями нормативно-правовых документов в образовании

— Обобщать и распространять собственный психолого-педагогический опыт

11. Ожидаемые результаты:

Формирование психологического мастерства, профессионализма и творческих:— умение анализировать научно-методическую литературу, повышение своих теоретических и практических знаний, умений и навыков;— овладение инновационными педагогическими технологиями воспитания и обучения детей (проектная деятельность);— умение активизировать творческие способности и пропагандировать свои достижения, применять полученные знания на практике.

Формирование у обучающихся:

— творческие способности, коммуникативные навыки, умение экспериментировать, синтезировать полученные знания;

— социальные навыки в процессе групповых взаимодействий, опыт

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН САМООБРАЗОВАНИЯ

педагога дополнительного образования
Класова Никиты Викторовича

Период реализации: 2019 – 2023 годы

Сургут, 2019

1

2

проектно-исследовательской деятельности;

— повышается степень самостоятельности, инициативности и познавательной мотивированности;

— формирование собственного мнения, сотрудничество с любым партнером, осуществлять поиск необходимой информации.

Принципы профессионального самообразования:

исчерпаемость, целенаправленность, единство общей и профессиональной культуры, взаимосвязь и преемственность, доступность, опережающий характер.

Источники самообразования: интернет-ресурсы, семинары, конференции, лектории, мероприятия по обмену опытом, мастер-классы, курсы повышения квалификации, научно-практические конференции. Специализированная литература (методическая, научно-популярная, публицистическая).

Направления работы:

Профессиональное

— Изучение новых образовательных стандартов новых программ и обучающих книг, выявление их особенностей.

— Совершенствование своих знаний в области классической и современной педагогики и методики.

— Повышение квалификации на семинарах и курсах для педагогов.

Методическое

— Применение на уроках новых педагогических технологий, форм, методов и приемов.

— Активное участие в работе МО.

— Оптимальное развитие каждого ребенка на основе педагогической поддержки его индивидуальности, привлечение их к участию в научно-

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «Технополис»

01.11.2023 г. /Т.Г. Андронов

Карта индивидуального образовательного маршрута педагога

1. Информационная справка о педагоге

ФИО (полностью)	Никитин Никита Андреевич
Должностная должность	Педагог дополнительного образования
Образование	Высшее, Сургутский государственный университет ХМАО-Югры, 2019
Педагогический стаж	4 года
Квалификационная категория	Не имеет
Курс повышения квалификации на последнем три года	Введение в программирование на языке Python, 72ч., 2020; Основы технологии формирования гибких компетенций при обучении проектной деятельности, 48ч., 2020; Безопасное производство как драйвер эффективности управления, 16ч., 2024; Организация охраны и нормирования труда, 36ч., 2024
Год реализации ИОМ (учебный)	2023-2024
Начало работы по ИОУ (дата)	01.11.2023
Планируемые завершающие работы по ИОМ (дата)	30.05.2024

2. Результаты входной диагностики

Уровень диагностики (укажите поочередно): школьный, региональный, федеральный

Компетенция	Выполненные задания (%)	
	Начало	Завершение
Общепедагогические компетенции	46	
Методические компетенции	33	
Психолого-педагогические компетенции	67	
Информационно-коммуникационные компетенции	88	
Коммуникативные компетенции	67	

3. Дорожная карта по устранению выявленных дефицитов

№ п/п	Содержание работы (мероприятия) по устранению дефицитов и профессиональному развитию	Сроки проведения	Перечень дефицитов, на устранение которых направлена работа	Оценка и выполнение
Основные дополнительные профессиональные программы				
1.	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Образование в эпоху цифровой экономики: развитие образовательных программ на основе «Информационные технологии», 12ч.	10.12.2023	Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной образовательной программы	Не выполнен
Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное развитие и обмен опытом				
2.	Семинар «Обсуждение итогов работы по результатам освоения обучающимися дополнительных образовательных программ»	Декабрь 2023	Проведение семинара с целью обсуждения достигнутых результатов освоения программы	Выполнен 12.12.2023 сертификат участника
3.	Мастер-класс «Образование в эпоху цифровой экономики: развитие образовательных программ»	Февраль 2024	Получение обучающимися в участие в выставках, конкурсах, соревнованиях и иных мероприятиях	Выполнен 26.02.2024 сертификат участника
4.	Внедрение образовательных программ в практику преподавания, повышение качества профессиональной деятельности	Апрель 2024	Использование профессиональных навыков, умения методической работы	Выполнен 15.04.2024 сертификат участника
5.	Повышение качества педагогической работы МО «Технополис»	Не определено	Улучшение профессионального педагогического мастерства, умения методической работы	Выполнен

Дата повторной диагностики: 28.05.2024

Руководитель МО _____/Т.В. Кротова

Педагог _____/Н.А. Никитин

№ п/п	Содержание работы (мероприятия) по устранению дефицитов и профессиональному развитию	Сроки проведения	Перечень дефицитов, на устранение которых направлена работа	Оценка и выполнение
Участие в работе профессиональных сообществ, методических объединений работников группы				
6.	Участие в работе методического объединения «Программирование, техническая направленность, информационные технологии»	Ежемесячно	Формирование потребности педагогов в повышении своей профессиональной культуры. Повышение теоретического, методического, профессионального мастерства педагога	Выполнен
7.	Рабочая группа по разработке дополнительной образовательной программы конкурсного отбора	Март-апрель 2024	Привлечение современных образовательных технологий. Выбор оптимальных методов, форм, приемов и средств обучения	Выполнен приказ от 01.03.2024 № ТЕХ-12-304
Изучение нормативно-правовой документации, специальной литературы, методических материалов				
8.	Комплексное развитие дополнительного образования детей до 2030 года, утвержденное распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 676-р.	Ноябрь 2023 - май 2024		
Участие в мероприятиях, направленных на презентацию личного опыта				
9.	Публикация работы на тему «Информационные технологии»	Март-май 2024	Организация деятельности	Не выполнен

Имидж педагога

Положение о нормах профессиональной этики и о внешнем виде педагогических работников



- ▶ Внешний вид
- ▶ Использование вербальных и невербальных средств общения
- ▶ Внутреннее соответствие образа профессии
- ▶ Стилевые особенности педагогической деятельности
- ▶ Личные качества

Повышение квалификации педагога дополнительного образования

- ▶ ФГБОУ ДО ФЦДО
- ▶ БУ ВО ХМАО-Югры "Сургутский государственный педагогический университет«
- ▶ БУ ВО ХМАО-Югры "Сургутский государственный университет«
- ▶ АНОДО "ЛингваНова«
- ▶ АУ ДО «Мастерская талантов «Сибириус»
- ▶ ООО "Московская Академия Профессионального Образования«
- ▶ ООО "Инфоурок«
- ▶ ООО "Московский институт профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов«
- ▶ Онлайн-школа "Фоксфорд"



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЕХНОПОЛИС»

Профессиональное саморазвитие и самосовершенствование педагога

*Баранова Александра Андреевна,
педагог дополнительного
образования*