



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ «ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «Содружество профессионалов»

(реверсивное наставничество в рамках
целевой модели «педагог-педагог»)

Автор- составитель:
Скиба МЮ, методист I категории

Ростов-на-Дону
2023 год

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

Программа рассмотрена и
рекомендована к утверждению
педагогическим советом
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования г. Ростова-на-Дону
«Дом детского творчества»



УТВЕРЖДАЮ
Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования г.
Ростова-на-Дону
«Дом детского творчества»
Н.Н. Андреева

Протокол №1 от 31.08.2023 г.

Приказ № 276 от 31.08. 2023г.

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
«Содружество профессионалов»
(реверсивное наставничество в рамках
целевой модели «педагог-педагог»)**

Срок реализации программы: 1год

Автор-составитель программы:
Скиба М.Ю., методист
МБУ ДО ДДТ

Ростов-на-Дону
2023 год

Программа реверсивного наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества» (далее -Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения ожидаемых результатов.

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ I. КОМПЛЕКС ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРОГРАММЫ	4
ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	4
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	4
1.2. Нормативно-правовые основы программы наставничества	5
1.3. Концептуальные обоснования Программы наставничества	6
1.4. Эффективная среда наставнической деятельности по Программе	9
1.5. Ресурсная база Программы наставничества	11
1.6. Модель программы реверсивного наставничества	11
2. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	12
2.1. Этапы реализации Программы «Содружество профессионалов»	13
2.2. Тематический план заседаний «Школы молодого специалиста»	15
2.3. План мероприятий по программе реверсивного наставничества «Содружество профессионалов»	17
2.4. Тематика индивидуальных консультаций	21
2.5. Информационно-методическое обеспечение педагогического наставничества	23
3. ДИАГНОСТИКА И МОНИТОРИНГ ПРОГРАММЫ	23
3.1. Диагностика выявления затруднений молодых специалистов по развитию профессиональных компетенций	23
3.2. Организация контроля и оценки	26
3.3. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы	26
3.4. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	27
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	31
ГЛОССАРИЙ	32
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	33
ПРИЛОЖЕНИЕ	34

РАЗДЕЛ I. КОМПЛЕКС ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРОГРАММЫ ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы. Педагоги должны гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Технология наставничества выступает в качестве ключевого элемента новой динамичной методической системы, обеспечивающей возможности для своевременной адаптации педагогов.

Реверсивное наставничество – нетрадиционная форма развития профессиональных отношений между субъектами образовательного процесса разного возраста и подготовки. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимать социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга. В обстановке роста молодой специалист ощущает свою значимость в учреждении, растёт возможность удержать его в коллективе. Реверсивное наставничество является источником дополнительной возможности восполнения дефицита ресурсов для реализации собственных инициатив, образовательного дефицита.

Реверсивное наставничество позволяет организовать сотрудничество поколений педагогов в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды, цифровизация и познание современной культуры. В этом заключается актуальность разработки Программы реверсивного наставничества «Содружество профессионалов». Актуальность подтверждена внутренним аудитом, который показал, что педагогическому коллективу МБУ ДО ДДТ необходимо стремиться к трансформации.

1.2. Нормативно-правовые основы программы наставничества

Программа наставничества разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы», «Учитель будущего». Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Реализация программы «Содружество профессионалов» опирается на **нормативные правовые акты** федерального, регионального, муниципального уровней и внутренние локальные акты МБУ ДО ДДТ:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №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»;
- Концепцией развития наставничества в Российской Федерации: одобрена Президиумом РАО 29.06.2023 г.)
- Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 №7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»

Программа реверсивного наставничества «Содружество профессионалов» реализуется в соответствии с действующими нормативно- правовыми актами: Уставом МБУ ДО ДДТ, Программой развития МБУ ДО ДДТ, Программой воспитания МБУ ДО ДДТ, программой наставничества МБУ ДО ДДТ «Ступени к мастерству» в рамках целевой модели наставничества, рабочими программами педагогов по направленностям и внеурочной деятельности, а также планами: работы «Школы молодого специалиста», планом научно-методической работы МБУ ДО ДДТ.

- Приказ МБУ ДО ДДТ от 30.08.2021 № 761 «О внедрении целевой модели наставничества»
- Приказ МБУ ДО ДДТ от 31.08.2023 № 793 «О закреплении наставников за молодыми специалистами».

1.3. Концептуальные обоснования Программы наставничества

В МБУ ДО ДДТ с 2021 года действует программа наставничества «Ступени к мастерству», в рамках которой и внедряются программы наставничества различных моделей. Одной из них является программа реверсивного наставничества «Содружество профессионалов». Система наставничества педагогических работников учреждения, способствует формированию и развитию интереса молодого специалиста к педагогической деятельности, стабилизации процесса профессионального становления как молодых, так и опытных педагогов, сохранению кадрового состава учреждения, молодых специалистов, в частности.

Цель реализации программы- совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников в области реализации модели реверсивного наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Ростова-на-Дону «Дом детского творчества».

Задачи программы:

- Организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения педагогов в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды в образовании, цифровизация;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом каждого субъекта
- создание внутри учреждения механизма «успешности» среди педагогов, рост мотивации к повышению квалификационного уровня, отслеживание динамики развития профессиональной деятельности наставников и наставляемых;
- совершенствование, профессионально-личностное становление и развитие педагогов (саморазвитие, совершенствование психолого-педагогических компетенций).

В качестве концептуального обоснования данной Программы наставничества выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования;
- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.

Исследования показывают, что процесс наставничества эффективен, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления.

В основу программы реверсивного наставничества «Содружество профессионалов» положены педагогические и дидактические принципы, направленные на профессиональное развитие педагогов:

- принцип реализации права на профессиональное развитие педагогов в различных видах конструктивной и личностно-образующей деятельности;

- принцип расширения социальной, академической мобильности педагогов;
- принцип преемственности и непрерывности дополнительного профессионального образования, обеспечивающий возможность продолжения образовательных траекторий на всех этапах профессионального развития;
- принцип научности, обновление содержания образования осуществляется при опоре на фундамент науки,
- принцип целостности означает единую стратегию скоординированного профессионального развития педагогов;
- принцип гуманизации предполагает уважение к личности субъекта, принятие его профессиональных целей, интересов, мотивации;
- принцип саморазвития определяет уровень самодостаточности образования и наличие внутренних источников ее роста, способность адаптироваться к изменениям в обществе;
- принцип вариативности предполагает осуществление различных вариантов построения профессиональной траектории педагогов;
- принцип проектирования инновационного развития предусматривает опору на ее инновационный потенциал;
- принцип контролируемости предполагает своевременное выявление угроз эффективности, возникающих в ходе реализации программы, и принятие необходимых для минимизации их негативного влияния мер;
- принцип управляемости предусматривает грамотное определение целей и задач, адекватность стратегического и тактического планирования, оптимизацию механизмов управления программой.

Объектом Программы (ПН) наставничества «Содружество профессионалов» выступает процесс передачи опыта, необходимого в педагогической деятельности. Предмет наставничества:

1. Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайм-менеджмента.
2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектирования занятий, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности.

Модель взаимодействия: «педагог– педагог». По мере необходимости (востребованности) применяются ролевые модели:

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными

программами, цифровыми навыками и технологиями; «опытный специалист в данной направленности»

– «педагог, не имеющий опыта в данной направленности» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной направленности (социально-гуманитарной, художественной) в поиске пособий, составлении рабочих программ и тематических планов, сбалансированности применяемых технологий, форм и методов, другое)

Основной подход в оказании помощи участнику программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытного и начинающего педагога.

Программа наставничества «Содружество профессионалов» определяет *взаимодействие одного наставника и группы наставляемых* молодых педагогов. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника Скиба Марины Юрьевны с молодыми педагогами: Курочкиной Марией Андреевной, Хомяковой Натальей Сергеевной, Скиба Кристиной Вячеславовной.

Тип наставничества- прямое открытое. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Промежуточные и планируемые результаты:

В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества

- измеримое улучшение показателей МБУ ДО ДДТ в образовательной, культурной, сферах;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении (как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства);
- практическая реализация концепции построения индивидуальных маршрутов развития;

В области развития кадрового потенциала

- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, адаптация молодого специалиста на месте работы;
- повышение уровня мотивированности и осознанности педагогов в вопросах саморазвития и профессионального образования;

В области профессиональных достижений педагогов

- рост числа педагогов, успешно прошедших аттестационные и иные мероприятия;
- рост количества достижений в профессиональных конкурсах, участие в конкурсном движении;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- сформированные навыки диссеминации педагогического опыта через методические разработки, научные публикации, выступления на семинарах, педагогических советах, научно-практических конференциях.

Формы презентации достижения планируемых результатов: портфолио педагога дополнительного образования.

Период сопровождения: 1 учебный год. Программу можно корректировать, добавлять информацию. Начало реализации Программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.09 2024 года.

Расписание встреч: 2 раза в месяц и 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.

Режим работы: онлайн, очный, смешанный.

1.4. Эффективная среда наставнической деятельности по Программе

Технология наставничества применима к различным проблемам, с которыми сталкиваются педагоги в процессе профессионального становления и развития, а именно: дефицит знаний молодых педагогов в области педагогических технологий и преподавательских умений, кризис профессионального роста у педагогов со стажем, профессиональное выгорание; дефициты различного характера (предметные, методические, метапредметные), выявленные у педагогов в ходе исследований профессиональной компетентности.

Всеми участниками реализации Программы принимается Кодекс наставника (Приложение 1) и Манифест наставника (Приложение 2), так как в ходе каждый субъект реверсивного наставничества исполняет роль наставника и наставляемого.

Основы эффективной среды:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- методическое сопровождение системы наставничества МБУ ДО ДДТ : сочетание теоретических и практических форм работы, системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия, взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- анализ качественных и количественных показателей работы, оценка динамики и перспектив развития;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

- цифровая информационно-коммуникативная среда наставничества.

Формы и методы наставнической работы:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, тренинги, собеседование, мастер-классы, открытые занятия и мероприятия; форсайт-сессии, квиз, квест, воркшоп, педагогическая гостиная, тематические педсоветы), анкетирование и тестирование; участие в очных и дистанционных мероприятиях; курсовая подготовка, участие в работе «Школы молодого педагога».

Применяемые технологии подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с наставляемыми молодыми специалистами: традиционная модель наставничества, ситуационное, партнёрское, саморегулируемое, виртуальное наставничество, медиация, технология проектного наставничества.

Важной стороной наставничества является процесс не просто взаимодействия, а ***взаимовлияния***. И это нужно не только начинающему педагогу, но и самому наставнику! Ведь говорят, что настоящий учитель – это тот, кто готов учиться у каждого встречного, а настоящий ученик – тот, кто видит в каждом своего учителя. Наставник – это и тот, кто готов учиться и открывать для себя новые знания, современные тенденции развития дополнительного образования через призму индивидуальности своих молодых коллег.

Процессуальные компоненты наставничества

– мотивационный компонент (формирование внутренней мотивации, определение потребностей и мотивов, инициирующих процесс профессионально-личностного развития);

– проектировочный компонент (целеполагание и проектирование, постановка цели как субъективного образа желаемого результата профессионально-личностного развития, проектирование действий по достижению цели);

– деятельностно-практический компонент (исполнительские действия по достижению результата профессионально-личностного развития на основе выбора профессионально-развивающих ресурсов среды);

– рефлексивный компонент (оценка и самооценка профессионально-личностного развития, корректировочные действия).

Функции и роли наставника в процессе реализации программы

- адаптационная (приобщение к традициям, культуре, правилам общения, другим особенностям функционирования системы дополнительного образования);

- диагностическая (выявление проблемных полей и конкретных профессиональных (компетентностных) дефицитов у наставляемых);

- интеграционная (включение в планирование, организацию, контроль и оценку процесса и результатов профессионально-личностного развития);

- консультационно-дидактическая (оказание теоретической, практической помощи, поддержки с использованием психолого-педагогических форм, средств, методов и приемов);

- стимулирующая (мотивация с использованием «Портфолио достижений»);

- аналитическая (анализ и оценка результатов наставничества, достигнутых успехов и нерешенных проблем);
- диссеминационная (изучение, анализ, распространение лучших практик наставничества);
- средообразующая (создание благоприятной развивающей среды для наставляемых, формирование позитивных социокультурных отношений).

1.5. Ресурсная база Программы наставничества

Педагогический состав МБУ ДО ДДТ ежегодно пополняется молодыми специалистами. Мы видим преимущества в таких специалистах, их обучении и развитии: амбициозны, всесторонне развиты, готовы к дальнейшему развитию, имеют широкий круг интересов и идей, находящихся в одной параллели с современными трендами образования. Трудовые действия педагогов описаны в должностных инструкциях, содержащих конкретный перечень их должностных обязанностей, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников, которые разработаны на основе требований профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования».

Уровень квалификации, образования и опыта наставника полностью отвечает квалификационным требованиям, указанным в профессиональном стандарте педагога по соответствующей должности.

В МБУ ДО ДДТ созданы условия для комплексного взаимодействия между субъектами данной Программы, обеспечивающие возможность ведения постоянной методической поддержки, получения оперативных консультаций, использования инновационного опыта других организаций, проведения комплексных мониторинговых исследований результатов образовательной деятельности и эффективности инноваций.

1.6. Модель программы реверсивного наставничества

Спроектированная модель (рисунок 1) характеризуется связью между ее компонентами, логикой построения, определяется содержанием деятельности, ее апробацией в едином научно-методическом пространстве центра и включает в себя четыре взаимосвязанных компонента: ценностно-смысловой, содержательный, технологический, оценочно-диагностический. Возглавляет Модель разработанное для её реализации на основе профессионального стандарта педагога дополнительного образования, других требований к компетенциям и профессиональному развитию педагогических работников «Колесо компетенций», которые помогают увидеть профессиональное развитие молодого и опытного педагога, наставника в различных аспектах деятельности. Важное качество модели реализации программы - гибкость, адаптивность, так как педагоги имеют разные потребности, учитывая реальную работу и результаты конкретного педагога, проанализировав которые формируется потенциальная группа и запрос на повышение профессионального мастерства.

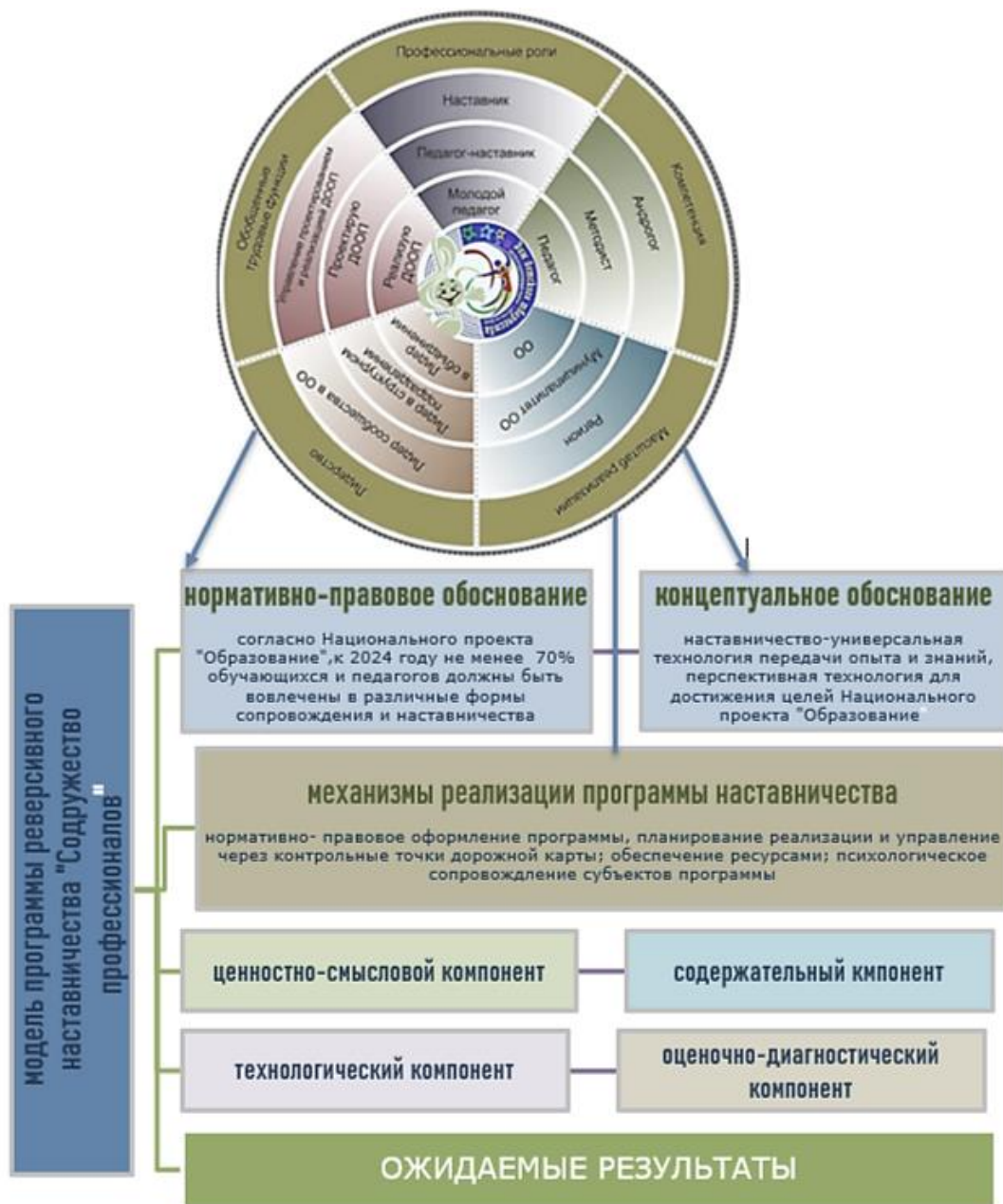


Рисунок 1.
Модель программы реверсивного наставничества

2. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Суть практики: молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам внедрения информационно-коммуникационных технологий и новых технологий в образовании и в области психологии, применяя принцип создания «ситуации успеха», а опытный педагог становится наставником молодого специалиста в вопросах внедрения основ отечественной педагогики и психологии, нравственности. Начинающие педагоги не всегда оказываются профессионально подготовленными, не умеют работать с нормативно-правовыми актами, недостаточно владеют методикой преподавания, неумение выстраивать эмоциональное общение с родителями, иногда с детьми, не у всех сразу складываются хорошие отношения с коллегами.

2.1. Этапы реализации Программы «Содружество профессионалов» *1 этап – организационно-адаптационный «Руководство процессом».*

Задачи этапа:

- определение возможностей педагога;
- выявление профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка основных направлений работы;
- изучение нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- создание пакета документов по реализации Программы;
- разработка системы оценки профессиональной деятельности педагога;
- проведение диагностического обследования с целью выявления профессиональных затруднений;
- составление и утверждение плана работы с молодым специалистом;
- определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, включенного в работу по реализации Программы.

При составлении наставником индивидуального маршрута, учитываются следующие факторы: уровень базового образования наставляемого, индивидуальные особенности: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п., а также уровень профессиональных потребностей молодого педагога.

Цель работы наставника на этом этапе - сопровождение профессионального становления молодого специалиста посредством создания условий, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Основные задачи педагога-наставника на этом этапе:

- 1) организация педагогической помощи и активизация методической и общественной работы молодого педагога;
- 2) организация досуга и обеспечение защиты трудовых прав молодого педагога;

Наставник имеет индивидуальную папку, где фиксируются этапы работы реализации индивидуального маршрута, результаты усвоения того или иного материала, а также карты посещения мероприятий, направлений деятельности.

На «проектировочном» этапе наставником в зависимости от цели определяются формы методической работы: научно-методический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, квиз, форсайт-сессия, ярмарка педагогических идей, круглый стол, воркшоп, научно-практическая конференция, творческие педагогические конкурсы «Педагогический дебют», «Лидер года»); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль) формы. Кроме того, проводятся занятия «Школы молодого специалиста».

На этом этапе оказывается помощь в составлении перспективного плана самообразования молодого специалиста, отражающий тему и направления самообразования молодого педагога и помощь с его реализацией.

На «контрольно-оценочном» этапе усилия наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Участниками Программы подбираются формы, методы обучения (опытных и молодых) педагогов в процессе их инновационной деятельности: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; «педагогический ринг»; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов, отснятых занятий; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями может происходить на лекциях и во время педагогических чтений. Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от опытного коллеги. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым педагогам развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограничении. Важно, чтобы педагог погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке.

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это могут быть проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов, здорового образа жизни, формирования функциональной грамотности и т. п.

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс вхождения в педагогическую среду. Параллельно с реализацией Программы реверсивного наставничества «Содружество профессионалов» начинающие педагоги посещают заседания «Школы молодого специалиста» МБУ ДО ДДТ (Таблица 1) по повышению уровня профессиональной компетентности молодого педагога, формированию готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

2.2. Тематический план заседаний «Школы молодого специалиста»

Таблица 1. Тематический план заседаний
«Школы молодого специалиста» МБУ ДО ДДТ

Наименование компонента	Формы реализации	Планируемые результаты
1. Особенности и виды диагностики обучающихся	Практическое занятие	Молодой специалист получит знания и умения по проведению диагностики обучающихся
2. Формы, методы и приемы, используемые на занятиях детского объединения социально-гуманитарной направленности	Консультация	Молодой специалист научится подбирать и эффективно использовать формы, методы и приемы, используемые на занятиях
3. Составление психолого-педагогических характеристик для обучающихся	Практическое занятие	Молодой специалист научится составлять психолого-педагогическую характеристику
4. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально – попустительский, демократический)	Практикум	Молодой специалист научится выбирать и применять в работе эффективный стиль общения.
5. Собеседование по теме «Самообразование педагога – наставляемого»	Собеседование	Молодой специалист выберет тему самообразования и составит план работы по ней.
6. Использование современных образовательных технологий на занятиях	Мастер-класс	Молодой специалист познакомится с содержанием современных образовательных технологий

<p>7. Инновационные процессы в обучении. Анализ исследовательских работ обучающихся Участие в разработке (доработке) учебно - дидактических материалов</p>	<p>Творческая мастерская</p>	<p>Молодой специалист научится проводить анализ исследовательских работ. Наставляемый разработает учебно-дидактические материалы для своей педагогической деятельности и будет применять на практике</p>
<p>8. Оформление портфолио педагога Оценивание материалов портфолио наставляемого</p>	<p>Мастер – класс Презентация</p>	<p>Молодой специалист научится грамотно оформлять портфолио педагога Наставляемый научится презентовать собственное портфолио</p>
<p>9. Выступление по теме самообразования Оформление документации. Составление отчета о проделанной работе за год</p>	<p>Практическое занятие</p>	<p>Молодой специалист представит опыт работы по теме самообразования за год, научится составлять отчет о проделанной работе за год</p>

2.3. План мероприятий по программе реверсивного наставничества «Содружество профессионалов»

Таблица 2.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРОГРАММЕ «СОДРУЖЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛОВ»

(методист Скиба М.Ю.- группа молодых педагогов дополнительного образования:

Хомякова Н.С., Курочкина М.А., Скиба К.В.) на 2023-2024 учебный год

№	Сроки	Содержание работы	Форма проведения	Дата
1	Август - сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1) Опрос и анализ затруднений участников программы (опытного и молодых коллег) 2) Разработка перспективного и календарно-тематического плана работы по наставничеству 3) Совместный анализ плана работы по реверсивному наставничеству 4) Форсайт - сессия по выстраиванию своего профессионального будущего 5) Памятка «Ошибки? Как у всех!» 	<p>Опрос</p> <p>Планирование Анализ</p> <p>Интерактивная встреча</p> <p>Практикум</p>	<p>31.08.- 04.09.2023</p> <p>До 10.09.2023</p> <p>17.09.2023</p> <p>22.09.2023</p> <p>22.09.2023</p>
2	Октябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1) Выбор темы по самообразованию, составление плана по самообразованию. 2) 3) Психологический квест «Рука-об руку» (Рефлексия собственных возможностей для достижения намеченных планов. Стратегии уменьшения психоэмоционального напряжения) 	<p>Анализ профессиональных интересов разработка плана</p> <p>Практика</p>	<p>04 -18.10.2023</p> <p>27.10.2023</p>

4	Ноябрь	<p>1) «Планирование и организация детского общественного объединения» (выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения).</p> <p>2) Интерактивное путешествие по формированию функциональной грамотности (естественнонаучная направленность) участников Программы <i>Создание поста для социальной сети о проведении социальной акции. Тематика: охрана рек и водоемов, переработка ТБО («Полезные крышечки»), акция «Не сжигайте, люди, листья!»</i></p>	<p>Посещение заседания актива объединения, анализ, методическая консультация Игра (ТРИЗ и кейс-технологии)</p>	<p>10.11.2023</p> <p>24 .11.2023</p> <p>24 .11.2023</p>
5	Декабрь	<p>Методическая гостиная: «Организация работы педагога с родителями воспитанников: опыт учреждений дополнительного образования по взаимодействию и выстраиванию маршрутов».</p> <p>Форсайт - сессия «Персональный и профессиональный медиа-имидж педагога» <i>Разработка чек-листа «Стратегия SMM-продвижения персональной страницы педагога «ВКонтакте»</i></p>	<p>Практикум Деловая игра</p> <p>Совместная проектная деятельность</p>	<p>08.12.2023</p> <p>22.12.2023</p>
6	Январь	<p>Мастер-класс «Особенности проведения дидактических игр». Посещение мероприятий</p> <p>Арт-студия по развитию креативного мышления (актерское мастерство) «Театральный Олимп»</p>	<p>Консультация Совместный анализ</p> <p>Практикум</p>	<p>10.01.2024</p> <p>17.01.2024</p>

7	Февраль	<p>Проблемный семинар-тренинг «Культура здоровья как фактор формирования здоровьесберегающей среды»</p> <p>Форсайт-сессия по формированию активной жизненной позиции, ответственности за собственный выбор в личностном развитии «Траектория смыслов»</p> <p><i>Подготовка к участию в конкурсе руководителей детских общественных объединений «Лидер года-2024»</i></p>	<p>Тренинг Совместный анализ</p> <p>Проектирование Моделирование</p>	<p>03.02.24</p> <p>10.02.2024</p>
8	Март	<p>Мастер-класс «Метод проектов как способ достижения современного образовательного результата»</p> <p>Виртуальный тьюториал (интерактивное обучение) «ИКТ в образовательном и воспитательном процессе»</p> <p><i>Создание рекламного ролика детского объединения</i></p>	<p>Практикум разработки и внедрения Деловая игра</p> <p>Совместное обучение</p> <p>Практикум</p>	<p>10.03.2024</p> <p>24.03.2024</p>
9	Апрель	<p>Дискуссионные качели «Организация и проведение совместных мероприятий «педагог- дети- родители»</p> <p>Читательский вечер «Детство, опаленное войной...» в рамках мероприятий Года литературы, посвященный 100-летию поэтов и писателей: Б. Окуджавы, Ю. Друниной, В. Астафьева, Б. Васильева.</p> <p><i>Создание мультимедийной презентации для обучающихся (читательская грамотность)</i></p>	<p>Открытый показ, дискуссия</p> <p>Проектная деятельность</p>	<p>17.04.2024</p> <p>30.04.2024</p>
10	Май	<p>Воркшоп по работе в профильных сменах, на летних оздоровительных площадках МБУ ДО ДДТ по</p>	<p>Методический практикум</p>	<p>12.05.2024</p>

		<p>программе «Лето-2024» «Особенности организации летней оздоровительной работы с детьми в каникулярное время ».</p> <p><i>Опрос «Эффективность работы по программе реверсивного наставничества «Содружество профессионалов»</i></p> <p>Интеллектуальный аукцион «Финансовая грамотность-залог успеха» для педагогов, планирующих участие в выездных сменах летних оздоровительных лагерей</p>	<p>Планирование</p> <p>Опрос</p> <p>Игра, квиз</p>	<p>12.05.2024</p> <p>26.05.2024</p>
11	Июнь	<p>Подготовка выступления молодых педагогов (Хомякова Н.С., Курочкина М.А.) на секции педагогов художественной направленности в рамках районной педагогической конференции «Там, где красота, там действуют законы математики» использование приемов развития математической грамотности в деятельности хореографического объединения»</p>	<p>Совместная работа и индивидуальное консультирование</p>	14.06.2024
12	Август	<p>Открытая кафедра для педагогов социально-гуманитарной и технической направленности «Дни единых действий (ДЕД) в системе профориентационной работы детского объединения»</p> <p><i>Анализ мероприятий, проектов</i></p> <p>Фото-челлендж «Лето- это маленькая жизнь-2024»</p>	<p>Совместная работа планирование</p> <p>анализ мероприятий</p> <p>проектная деятельность</p>	<p>15.08.2024</p> <p>29.08.2024</p>

**2.4. Тематика индивидуальных консультаций
методиста Скиба М.Ю. для молодых педагогов в рамках Программы
реверсивного наставничества «Содружество профессионалов»
на 2023-2024 учебный год**

Таблица 3

№	Направление Деятельности	Содержание	Мероприятия	Форма представления Результата
1	Научно-теоретическая компетентность педагога	Понимание сущности научных методов. Представление о возможности использования методов науки в процессе реализации образовательной программы.	Консультация «Многообразие методов научного познания мира»	Журнал консультаций
			«Потенциальные возможности педагога в использовании научных методов при реализации дополнительной общеобразовательной программы»»	Журнал консультаций
				План-конспект Занятия
2	Педагогическая компетентность педагога	Владение технологиями педагогической диагностики, методическими приёмами, умение работать с информационными источниками, умения и навыки рефлексии своей педагогической деятельности.	«Дополнительная общеобразовательная программа – основной документ, регламентирующий работу педагога дополнительного образования»	Журнал консультаций
			«Современные образовательные технологии в системе дополнительного образования детей»	Журнал консультаций
			- «Организация проектной и исследовательской деятельности в объединении»	Журнал консультаций

			«Рефлексия педагогической деятельности как главный двигатель профессионального роста»	Журнал консультаций
3	Психолого-педагогическая компетентность педагога	Знание теоретических основ педагогики, психологических закономерностей обучения, воспитания и развития, педагогических технологий	«Современные подходы к классификации методов воспитания»	Журнал консультаций
			«Контрольно-аналитическая деятельность педагога в процессе реализации дополнительных общеобразовательных программ»	Журнал консультаций
4	Методическая компетентность педагога	Знание педагогом методов обучения и воспитания, форм организации обучения, средств обучения	«Современные классификации методов обучения»	Журнал консультаций
			Мастерская -воркшоп «Современные и традиционные способы диссеминации опыта педагогической деятельности»»	Журнал консультаций
5	Коммуникативная компетентность педагога	Владение профессиональной речевой культурой, умение аргументировать свою позицию	«Профессиональная культура речи педагога дополнительного образования»	Журнал консультаций
6	Рефлексия педагогической деятельности	Владение навыками самоанализа и рефлексии педагогической деятельности	«Рефлексия педагогической деятельности как главное условие профессионального роста»	Журнал консультаций
			Консультация «Основные требования к пакету	Журнал консультаций

			документов педагога при прохождении процедуры аттестации на первую квалификационную категорию»	
			Оформление портфолио педагога	Портфолио педагога

2.5. Информационно-методическое обеспечение педагогического наставничества

Информационно-методическое обеспечение педагогического наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия наставника и наставляемого в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

3. ДИАГНОСТИКА И МОНИТОРИНГ ПРОГРАММЫ

3.1. Диагностика выявления затруднений молодых специалистов по развитию профессиональных компетенций

В первые годы профессиональной деятельности молодой специалист испытывает стрессовые ситуации в силу неподготовленности к условиям работы: по причине дефицита информации о специфике образовательной организации, коллектива воспитанников, родительского социума, вследствие недостаточной сформированности у начинающего педагога навыков работы в статусе руководителя детского коллектива и сниженного уровня развития коммуникативных навыков. Понимая, что повышение качества образовательных результатов воспитанников находится в прямой зависимости от уровня профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования, особую роль приобретает решение задачи оказания адресной помощи молодым специалистам по преодолению их профессиональных затруднений и удовлетворения их профессиональных потребностей.

Педагогическая диагностика, как система методов и средств изучения профессионального уровня педагога дополнительного образования, создает основу для выявления затруднений в его профессиональной деятельности, способствует глубокому осознанию знаний, умений, способностей и поиску новых оптимальных методов и приемов профессиональной деятельности.

В качестве источников информации о профессиональных затруднениях молодых педагогов, прежде всего, необходимо использовать имеющиеся и

применяемые в образовательной практике измерители уровней сформированности профессиональных компетенций.

Таблица 4

№	Компоненты компетенций	Методики оценки (измерения)
Профессиональные компетенции		
1.	разработка программно-методического обеспечения реализации программ дополнительного образования;	Анкета «Сформированность компетенций молодых специалистов по преподаванию по программам дополнительного образования детей»
2.	создание в помещениях для занятий по программам ДО предметно-развивающей и воспитывающей среды;	
3.	организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной образовательной программы;	
4.	педагогический контроль и оценка процесса и результатов освоения дополнительных образовательных программ;	
5.	ведение документации, обеспечивающей реализацию дополнительной образовательной программы.	
6.	Владение ИКТ-компетенциями	Анкета «Сформированность ИКТ-компетенций педагогов дополнительного образования»
Ключевые (общие) компетенции педагога		
7.	Мотивация	Методика «Ориентировочная анкета» выявление мотивационной структуры и определение направленности личности «на себя», «на дело», «на взаимодействие с другими людьми»
8.	Самооценка и рефлексия	Методика «Самооценка уровня онтогенетической рефлексии»
9.	Стремление к личностному росту.	Методика «Определение уровня притязаний личности»

Методика «Ориентировочная анкета»

Профессиональная направленность личности работника включает в себя следующие виды отношений человека: а) отношение человека к самому себе;

б) отношение человека к окружающим его людям; в) отношение человека к выполняемой работе. У каждого человека в его мотивационной структуре представлены все три вида отношений, однако, доля каждого из них неодинакова. Чаще всего доминирует какой-либо один вид отношений, что и определяет характер направленности личности данного человека. Возможно доминирование «направленности на себя», либо «направленности на дело», «либо «направленности на взаимодействие с другими людьми».

Доминирование в структуре личности **«направленности на себя»** (НС) свидетельствует о выраженности у данного человека эгоцентрических тенденций, его стремлении к личному благополучию, престижу, удовлетворению своих желаний. Интересы дела и окружающих людей в таком случае вторичны.

Если в мотивационной структуре преобладает **«направленность на дело»**, **«на задачу»** (НЗ), то это свидетельствует о стремлении человека к реализации целей и решению задач профессиональной деятельности. Такие лица наиболее продуктивны в работе, они нередко становятся неформальными лидерами в группе.

В том случае, когда у человека преобладает **«направленность на взаимодействие»** (НВ), можно предположить, что такой человек конформен, зависим от группы. Для него главное - это хорошие отношения с окружающими, у него выражена потребность в общении с другими людьми. При этом работа и ее результаты отходят на второй план, что делает таких работников малопродуктивными.

Диагностика позволяет определить те сильные стороны в деятельности и личностные качества педагога, на которые можно опираться и которые необходимо развивать в индивидуальном стиле педагогической деятельности. Проведение диагностики педагогической деятельности позволяет проводить работу с молодыми специалистами в режиме активного регулирования, развития и коррекции. Качество регулирования, развития и коррекции зависит от успешности проведения диагностических исследований, и в первую очередь, от объективности при подборе диагностического инструментария.

Методика «Определение уровня притязаний личности»

Уровень притязаний личности - это стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным.

Люди, обладающие реалистическим уровнем притязаний, отличаются уверенностью, настойчивостью в достижении своих целей, большей продуктивностью по сравнению с людьми, уровень притязаний которых неадекватен их способностям и возможностям.

Расхождение между притязаниями и реальными возможностями человека ведет к тому, что он начинает неправильно себя оценивать, его поведение становится неадекватным, возникают эмоциональные срывы, повышенная тревожность и т. п. Из этого следует, что уровень притязаний тесно связан с самооценкой личности и мотивацией достижения успехов в различных видах деятельности.

Люди, мотивированные на успех, ставят перед собой цели, достижение которых однозначно расценивается ими как успех. Они стремятся во что бы то ни стало добиться успеха в своей деятельности, они смелы и решительны, рассчитывают получить одобрение действий, направленных на достижение поставленных целей. Для них характерны мобилизация всех своих ресурсов и сосредоточение внимания на достижении поставленных целей.

Совершенно иначе ведут себя люди, мотивированные на избегание неудачи. Для них явно выраженная цель деятельности заключается не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи. Человек, изначально мотивированный на неудачу, проявляет неуверенность в себе, не верит в возможность добиться успеха, боится критики, не испытывает удовольствия от деятельности, в которой возможны временные неудачи.

Индивиды, ориентированные на достижение успеха, могут правильно оценивать свои способности, успехи и неудачи, то есть адекватно оценивать себя. У них выявляется реалистический уровень притязаний. Напротив, люди, ориентированные на неудачу, неадекватно оценивают себя, что ведет к нереалистичным притязаниям (завышенным или заниженным). В поведении это проявляется как отбор лишь трудных или слишком легких целей, повышенная тревожность, неуверенность в своих силах, тенденция избегать соревнования, некритичность в оценке достигнутого, ошибочность прогноза.

Опросник В.К. Гербачевского предназначен для выявления уровней притязаний испытуемого посредством диагностики компонентов мотивационной структуры личности. Время на выполнение задания не лимитировано. Задание необязательно должно быть выполнено за один день, на одном занятии. В зависимости от конкретных учебных или производственных целей задание может выполняться на протяжении нескольких дней (с перерывами) или даже недель.

3.2. Организация контроля и оценки

Контроль реализации Программы наставничества осуществляется на всех этапах через следующие документы:

- анкета для выявления запроса наставляемых (Приложение 3) -заполняют все участники;
- анкета для выявления компетенций наставников (Приложение 4)- заполняют все участники;
- дневник наставника
- индивидуальный план развития наставляемого (Приложение 5)
- анкета удовлетворенности наставника-наставляемого (Приложение 6)
- отчет наставников.

3.3. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы группы «наставник-наставляемые». Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы

наставничества требованиям и принципам модели, отследить важные показатели качественного изменения в МБУ ДО ДДТ. Также производится оценка показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах. В процессе реализации данного этапа происходит сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования), а также контроль хода программы наставничества, отражение особенностей взаимодействия наставника и группы наставляемых, определение условий эффективной программы наставничества. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга проводится SWOT-анализ программы. Определение сильных, слабых сторон реализуемой модели наставничества, качественные и количественные показатели социального и профессионального благополучия - результат успешного мониторинга.

3.4. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно–личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно говорить о возможной положительной динамике влияния программ наставничества на личностное и профессиональное развитие наставляемых, а также на о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник–наставляемый» и внедрении в учреждении различных моделей наставничества.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Благодаря анализу данного этапа можно говорить о коррекции процесса организации программы наставничества сравнивая характеристики процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы. Анализируя эффективность программы наставничества, можно также анализировать и предложенные стратегии образования группы, и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами.

В качестве текущего контроля 1 раз в месяц в повестку совещаний при директоре МБУ ДО ДДТ рассматривается вопрос о реализации программы, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на педагогическом совете, посвященному теме наставничества.

В работе над программой реверсивного наставничества включена рейтинговая оценка. Переход по уровням иерархии происходит при получении достижений, а также накоплении определенного количества баллов. Баллы начисляются за выполнение заданий, прохождение определенных этапов наставнических взаимоотношений, участие в акциях/мероприятиях. :

1. Посещение мероприятия по развитию наставничества в организации – 2 балла
2. Посещение мероприятия по развитию наставничества вне организации – 3 балла
3. Посещение региональных мероприятий – 5 баллов
4. Посещение федеральных мероприятий – 20 баллов
5. Прохождение 3 успешных встреч с наставником – 5 баллов
6. Получение развернутого положительного отзыва от наставника – 2 балла
7. Создание наставляемым собственного проекта/продукта под руководством наставника – 15 баллов
8. Публикация кейса на сайте/в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера – 7 баллов
9. Публикация в муниципальном или региональном СМИ – 10 баллов
10. Проведение наставляемым консультации для других наставляемых (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования) – 8 баллов
11. Участие в тренинге с другими наставляемыми – 12 баллов

В конце каждого цикла программы наставничества составляются рейтинги на основе накопленных наставляемым баллов. Подобные рейтинги позволяют активизировать работу, сделать ее продуктивной.

Уровень 1. Необходимые достижения для получения уровня:

- завершен один цикл наставничества;
- процент посещаемости встреч – 70%;
- процент положительных отзывов от обучающихся, родителей – 70%;
- посещено 2 внешних мероприятия (выставка, лекция, концерт, вебинар, урок, фильм и т.д.);
- получено 15 дополнительных баллов.

Уровень 2. Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены три этапа наставничества;
- процент посещаемости встреч – 80%;
- процент положительных отзывов от обучающихся, родителей – 85%;
- посещено 5 внешних мероприятий;
- успешно представлены 2 проекта наставляемым;
- наставляемый стал наставником в личном цикле программы;
- создан 1 успешный кейс и размещен на сайте организации;
- получено 40 дополнительных баллов.

Уровень 3. Необходимые достижения для получения уровня:

- завершена программа наставничества
- процент посещаемости встреч – 90%;

- процент положительных отзывов от обучающихся и родителей– 90%;
- посещено 10 внешних мероприятий;
- успешно представлены 5 проектов наставляемым;
- созданы и опубликованы на сайте организации 3 успешных кейса;
- посещено 1 федеральное мероприятие по программе наставничества;
- получено 100 дополнительных баллов.

Таблица 5

Рефлексивный анализ реализации программы наставничества «Содружество профессионалов», представление результатов

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности	Прохождение курсов повышения квалификации (144 час)
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер классов.	Семинар и вебинары форума «Педагоги России», посещение семинаров для руководителей детских объединений Ростовского Союза детских и молодежных объединений, участие в круглом столе педагогов дополнительного образования, прохождение курсов повышения квалификации, прохождение наставляемыми курсов в ВДЦ «Орленок», Центра знаний «Машук»
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала педагога, включение его в инновационную деятельность	Введена в состав проектной группы по подготовке к конкурсу «За нравственный подвиг учителя»
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми	Обучающиеся становятся победителями муниципальных, региональных, федеральных и международных конкурсов Профориентация
5	Организация целенаправленной работы с наставляемыми-лидерами с учетом их индивидуальных возможностей	Участие в районном, муниципальном этапе конкурса «Лидер года», «Сердце отдаю детям»

6	Повышение уровня управленческого мастерства, социального проектирования	Участие наставляемых в муниципальном проекте «Моя высота»
7	Повышение воспитательно-образовательных компетенций	Конкурсы «Классная идея», «Воспитать человека», «За нравственный подвиг учителя...», «Сердце отдаю детям»
8.	Повышение уровня профессионального мастерства	Наставником становятся молодые педагоги для опытных, для обучающихся- участников «Большой перемены», в рамках «Движения Первых», экспертами и спикерами мероприятий «Росмолодежь», «Росдетцентр»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель работы с молодым специалистом - сделать его успешными, создать пространство, где он может реализовать себя.

Овладение педагогическими умениями на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога (в нашем случае – педагога дополнительного образования), знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально-значимых качеств.

Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию образовательного учреждения. «Призвание учителя есть призвание высокое и благородное. Но не тот учитель, кто получает воспитание и образование учителя, а тот, у кого есть внутренняя уверенность в том, что он есть, должен быть и не может быть иным». Поддержать молодого педагога в самый ответственный период его становления должны руководители школы, коллеги – предметники и весь педагогический коллектив. От них в значительной степени зависит, каким он будет- Педагог настоящего и будущего.

ГЛОССАРИЙ

Глоссарий используемых современных форм работы в работе наставнической пары

Кейс-метод	(англ. Case method – кейс-метод, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа) – техника обучения, использующая описание реальных социальных, экономических и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации
Имиджмейкинг	Система мероприятий, направленная на формирование имиджа персоны, организации, идеи, которая будет наиболее благоприятным для целевой группы
Форсайт	(англ. Foresight – взгляд в будущее). Это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения
Нетворкинг	(англ. Networking, net – сеть и work – работа), деятельность, направленная на формирование полезных/эффективных и деловых связей
Митап	(англ. Meet up – встреча "на ногах") встреча специалистов единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов, обмена опытом в неформальной обстановке
Воркшоп	Буквально "workshop" переводится как "мастерская". Демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделиться практическими навыками в каком-либо ремесле
Тренд-сессия	Форма проектной деятельности, при которой решение проблем достигается через призму отраслевых федеральных и мировых трендов
Хаккатон	(англ. Hack – хакер и marathon – марафон) – это площадка встречи разных специалистов из одного направления деятельности, где они могут познакомиться друг с другом, обменяться знаниями и идеями или придумать совместный проект, над которым будут работать в дальнейшем
Форум	Образовательные и диалоговые площадки для обмена опытом, общения с экспертами
Сетевой проект	Учебно-познавательная, исследовательская, творческая или игровая деятельность, организованная на основе компьютерной телекоммуникации (электронная почта, социальная сеть, Web-сайт)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов / В. А. Адольф, А. И. Кондратюк, Т. А. Кондратюк, М. С. Зайцева. – Текст : электронный // Народное образование. – 2022. – № 3. – С. 115–120. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48685836> (дата обращения: 17.01.2023)
2. Адольф, В. А. Компетентность педагога в условиях трансформации образования : монография / В. А. Адольф, Т. А. Кондратюк, Н. Ф. Яковлева ; Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева. – Красноярск : КрГПУ, 2022. – 160 с. – Текст : непосредственный.
3. Багаева, И. Д. Ценностное отношение к профессионализму педагогической деятельности : методические рекомендации / И. Д. Багаева, Н. В. Кузьмина, Ю. С. Шапошникова. – Москва : [б. и.], 2019. – 161 с. – Текст : непосредственный.
4. Беляева, О. Л. Наставничество и волонтерство в ресурсном центре педагогического университета / О. Л. Беляева, Л. В. Скакун, Д. В. Черенёв. – Текст : электронный // Открытый мир : объединяем усилия : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, 09–10 ноября 2022 года / Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет ; под редакцией О. Р. Ворошиной. – Пермь : ПГПУ, 2022. – С. 21–24.
5. Даутова, О. Б. Процесс сопровождения молодого педагога как андрагогический процесс / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатьева. – Текст : непосредственный // Непрерывное образование. – 2018. – № 4. – С. 16–20.
6. Дорохова, Т. С. Методологические основания реверсивного наставничества в профессиональной деятельности педагогов / Т. С. Дорохова, Ю. Н. Галагузова. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 5. – С. 154–162. – DOI: 10.26170/2079-8717_2022_05_18 // Педагогическое образование в России. – 2022. – №5. – С. 154–162. DOI 10.26170/2079-8717_2022_05_18
7. Наставничество: эффективная форма обучения : информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с. – Текст : непосредственный.
8. Осипов, П. Н. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования / И. И. Ирисметова, П. Н. Осипов. – Текст : непосредственный // Казанский педагогический журнал. Гуманитарные исследования. – 2020. – № 4. – С. 52–58.
9. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года : указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1 КОДЕКС НАСТАВНИКА



Скиба

**Марина
Юрьевна,**

старший методист
МБУ ДО ДДТ
Железнодорожного
района г. Ростова-на-
Дону

+7 (989)5045684

skib4mar@yandex.ru

1. Постоянно работайте над повышением своего профессионального и культурного уровня.
2. Будьте примером. Все, что вы требуете от наставляемого, вы должны знать и уметь сами.
3. Не забывайте, что наставник является руководителем процесса обучения, а не руководителем наставляемого.
4. Ведите диалог с наставляемым на равных, будьте дипломатичны.
5. Не говорите плохо о государственном органе и руководстве. Будьте лояльны по отношению к государству.
6. Не обсуждайте с наставляемым личные качества и недостатки ваших коллег и руководителей.
7. Не обсуждайте со своими коллегами личные качества и недостатки ваших подопечных.
8. Четко и понятно формулируйте задачи.
9. Правильно распределяйте время работы.
10. Комбинируйте различные способы обучения. Больше практики!
11. Творчески подходите к выполнению своей работы.
12. Всегда давайте обратную связь, как положительную, так и отрицательную.
13. Оценивайте не личность наставляемого, а проделанную им работу.
14. Хвалите наставляемого, если проделанная им работа заслуживает одобрения.
15. Уважайте мнение наставляемого.
16. Не бойтесь признавать свои ошибки.
17. Помогайте преодолевать возникающие трудности.
18. Не допускайте, чтобы ваше плохое настроение сказывалось на работе с наставляемым. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации сотрудника в государственном органе, и именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник вольется в коллектив.

Манифест наставника МБУ ДО ДДТ



344101
г. Ростов-на-Дону, ул.
Верещагина,10



+7 (863) 262-69-49,
+7 (863) 211-16-06



ddtrostov@yandex.ru



ddt-rostov.ru

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый*

11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

**Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:*

– если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического)

– если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации)

– если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость)

Приложение 3.

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества										
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?										
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации										
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)										
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний										

9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков										
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации										
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?										
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?										

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества											
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?											
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)											
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации											
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?											
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?											
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы											

профессиональной адаптации											
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс											
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой											

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)					

Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Индивидуальный план развития по модели «Реверсивное наставничество»
Форма наставничества: «педагог – педагог»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». модель: «Реверсивное наставничество».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка Наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность³					
2.1	Познакомиться с МБУ ДО ДДТ, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МБУ ДО ДДТ		

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.2.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МБУ ДО ДДТ (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.3.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.4.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.5.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (5-17 лет) ⁵		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		

⁴ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁵ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации деятельности в повышении функциональной грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание НПА		
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты занятия; методических рекомендаций и пр.)		Составлены технологические карты занятий и конспекты тем		
3.6.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату		
3.7.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.8.	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.9.	Подготовить публикацию/ конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.10.	...				

Подпись
наставника _____

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого
сотрудника _____

« ____ » _____ 20__ г.

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8			1
--	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	---

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

14. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Диагностика затруднений и потребностей педагогов

Название диагностируемой позиции	Да	Нет	Не знаю
1. Испытываю проблемы			
1.1. Моделирование			
а) «целеполагания»:			
- цели и задач мероприятия; - путей мотивации учащихся			
б) «содержания»:			
- «порций» подачи материала; - структуры содержания; - формы подачи содержания.			
в) «организации»:			
адекватно цели, задач и содержанию; - позитивной коммуникативной с участниками образовательного процесса.			
г) «методики»:			
методов (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов и др.); - средств (наглядных, технических и др.); - приёмов: активизации познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой			
1.2. Реализация:			
а) «целеполагания»:			
- определение места предъявления целей и задач (начало –конец) мероприятия; - определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) мероприятия; «увязывание» целей и задач мероприятия с потребностями обучаемых на основе использования результатов социально- педагогической диагностики			
б) в предъявлении содержания:			
с использованием технологий (элементов): - проектной; - игры; - развивающего обучения;			

- развития критического мышления; - другие			
в) в проведении занятий:			
- знакомство с новым содержанием; - отработка умений и навыков; - коррекционных; - итоговых; комбинированных; - других.			
г) в организации работы:			
- парной; - групповой; - по само- и взаимоконтролю; - по оценке и самооценке; - другое.			
д) в применении на занятии:			
- технических средств обучения; -ЭВТ; - изготовление и применение наглядных средств; -Другое			
1.3. Рефлексия			
а) в выборе:			
- оснований для самоанализа; - критериев для анализа деятельности обучающихся; - показателей для анализа результатов деятельности обучающихся			
б) в проведении:			
- анализа и самоанализа.			
в) в определении эффективности мероприятия в т.ч.:			
- степени влияния на личностное развитие обучаемых; - содержания мероприятия; - организации и формы его проведения;			
2.Есть затруднения:			
<ul style="list-style-type: none"> • знание концепций, образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности учащихся, нормативной базы; 			

<ul style="list-style-type: none"> • подготовка учащихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам; • подготовка учащихся к продолжению образования; • знание психолого-возрастных особенностей учащихся; • знание эффективных методик и технологий взаимодействия с учащимися; <p>умение использовать ЭВТ, ТСО, НСО.</p>			
3. Хотелось бы:			
<ul style="list-style-type: none"> • послушать: • изучить: • обсудить: • увидеть: <p>попробовать:</p>			
4. Могу предложить:			

Приложение 9

Анкета для педагогов по самооценке своей деятельности

Вопрос	Да	Нет	Затрудняюсь Ответить
Испытываете ли Вы трудности в связи с тем, что недостаточно знаете теоретические вопросы подростковой психологии?			
Ваши затруднения связаны с тем, что Вы не овладели всеми способами, приемами, методами активизации обучающихся?			
Легко ли Вам создать проблемные ситуации в обучении?			
Удастся ли Вам на занятиях организовать работу обучающихся так, чтобы она проходила в форме исследования?			
Удастся ли Вам на занятиях использовать научные факты так, чтобы они способствовали развитию мышления?			
Трудно ли Вам осуществлять дискуссию на занятиях?			
Умеете ли Вы рассматривать факты, явления, события в процессе объяснения нового материала с позиций междисциплинарного подхода (вводить			

элементы системного видения явлений и объектов, показывать всеобщность законов природы и общества, и т.п.)?			
Всегда ли Вам удается во всех группах составлять задания различной степени сложности?			
Можете ли Вы можете определить, какой вид заданий будет трудным для обучающихся?			
Можете ли Вы определить степень осознанности владения обучающегося мировоззренческим понятиями?			
Испытываете ли Вы трудности в изложении дидактических, теоретических вопросов на занятиях?			
Испытываете ли Вы трудности при анализе учебноматериала с точки зрения современных достижений науки, движения научного знания?			
Удастся ли Вам всегда выбрать соответствующий метод или методический прием для реализации целей занятия?			
Можете ли Вы оценить свои удаchi на занятии, определить то, что удалось Вам больше всего?			
Можете ли Вы оценить и определить, что не получилось на том или ином занятии, какие были затруднения?			
Всегда ли Вам удается увидеть недостатки тех занятий, которые Вы посещаете (занятия Ваших коллег)?			

«Сформированность ИКТ-компетенций педагогов»

Часть 1. ИКТ – грамотность

Предлагается выбрать один из предложенных вариантов: «да», «скорее да, чем нет», «скорее нет, чем да», «нет», «не знаю, не ясен вопрос».

	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, не ясен вопрос
Я имею начальные навыки работы с файлами и приложениями					
владею приемами выполнения файловых операций (создание, удаление, копирование и др.)					
умею работать с файлами на различных внешних носителях информации					
могу запускать программы и приложения для работы с информацией (графической, текстовой, звуковой, числовой)					
умею выполнять операцию архивации и сжатия файлов					
умею сканировать изображение и сохранять его для последующего редактирования					
Я умею настраивать параметры операционной системы (Windows или др.)					
устанавливать и корректно деинсталлировать программное обеспечение					
подключать к компьютеру новое оборудование (flash-карту, принтер, сканер и др.)					
настраивать подключение к сети Интернет					
следить за безопасностью системы (обновлять антивирусные пакеты)					
настроить локальную сеть и обеспечить необходимый уровень доступа к ресурсам сети					

могу подготовить текстовый документ	Да	Скоре е да, чем нет	Скоре е нет, чем да	Нет	Не знаю, не ясен вопрос
устанавливать и корректно деинсталлировать программное обеспечение умею вставить в документ различные объекты (рисунки, формулы, диаграммы, таблицы)					
могу выполнить проверку правописания в тексте					
умею выводить документы на печать					
могу сохранять текстовые документы в различных форматах (txt, rtf, doc, docx и др.)					
Я имею навыки работы с электронными таблицами					
умею работать с ячейками электронной таблицы (ввод, редактирование, форматирование)					
умею выполнять простые вычисления					
умею использовать встроенные формулы					
умею на основе табличных данных строить графики и диаграммы					
умею выполнять действия по поиску и сортировке данных в таблице					
Я владею приемами создания презентаций					
могу подготовить текстовую презентацию по заданной тематике					
умею использовать в презентации объекты (таблицы, рисунки, диаграммы и др.)					
могу использовать различные элементы для навигации в презентации (гиперссылки, управляющие кнопки)					
имею навык публичного выступления с использованием презентаций					

Я имею навыки работы с базовыми сервисами и технологиями Интернета					
имею навыки навигации и поиска информации в сети Интернет и умею получить и сохранить найденную информацию для последующего использования в учебной деятельности					
имею навыки работы с электронной почтой					
умею размещать / загружать данные на различных Интернет-порталах (файлы, видео- и фото-материалы и др.),					
умею использовать on-line службы для общения в сети					
имею навыки общения в блогах, форумах					
имею навыки общения в социальных сетях					

Часть 2. Опыт использования ИКТ

Как часто Вы используете следующее программное обеспечение?	Постоянно	иногда	1–2 раза	не испол ьзова л(а)	не знаю
Электронные учебники.					
Обучающие программы.					
Мультимедиа энциклопедии, справочники, словари.					
Текстовый редактор.					
Электронные таблицы.					
Программы для создания презентаций.					

Приложение 11

Текст опросника по методике «Ориентировочная анкета»

1. Наибольшее удовольствие я получаю от:

А - одобрения моей работы;

В - сознания того, что моя работа сделана хорошо; С - сознания того, что меня окружают друзья.

2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:

А - тренером, который разрабатывает тактику игры; В - известным игроком;

С - выбранным капитаном команды.

3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:

А - проявляет интерес к обучающимся и к каждому имеет индивидуальный подход;

В - вызывает к предмету интерес так, что обучающийся с удовольствием углубляет свои знания в этом предмете;

С - создает в коллективе такую обстановку, при которой никто не боится высказать свое мнение.

4. Мне нравится, когда люди: А - радуются выполненной работе;

В - с удовольствием работают в коллективе; С - стремятся выполнить свою работу.

5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:

А - были бы отзывчивыми и помогали людям, когда для этого

предоставляются возможности; В - были бы верны и преданы мне;

С - были бы умными и интересными людьми.

6. Лучшими друзьями я считаю тех:

А - с кем складываются хорошие отношения; В - кто может многого достичь в жизни;

С - на кого можно положиться.

7. Больше всего в жизни я не люблю:

А - когда у меня что-то не получается;

В - когда портятся отношения с товарищами; С - когда меня критикуют.

8. По-моему, хуже всего, когда педагог:

А - не скрывает, что некоторые учащиеся ему не симпатичны, насмехается и подшучивает над ними;

В - вызывает дух соперничества в коллективе;

С - недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.

9. В детстве мне больше всего нравилось:

А - проводить время с друзьями;

В - ощущать выполненные дела;

С - когда меня за что-либо хвалили.

10. Я хотел быть похожим на тех, кто:

А - добивался успеха в жизни;

В - по-настоящему увлечен своим делом;

С - отличался дружелюбием и доброжелательностью.

11. В первую очередь система образования должна:

А - научить решать задачи, которые ставит жизнь;

В - развивать, прежде всего, индивидуальные способности обучающихся;

С - воспитывать качества, помогающие взаимодействию с людьми.

12. Если бы у меня было много свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:

А - для общения с друзьями;

В - для отдыха и развлечений;

С - для своих любимых дел и самообразования.

13. Наибольших успехов я добиваюсь тогда, когда:

- А - работаю с людьми, которые мне нравятся;
- В - у меня есть интересная работа;
- С - мои усилия хорошо вознаграждаются.

14. Я люблю, когда:

- А - другие меня ценят;
- В - испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы;
- С - приятно провожу время с друзьями.

15. Если бы обо мне решили написать в газете, то мне хотелось бы, чтобы:

- А - рассказали о каком-нибудь интересном деле, связанном с работой, учебой, спортом, в котором мне довелось принимать участие;
- В - написали о моей деятельности;
- С - рассказали обязательно о коллективе, в котором я работаю.

16. Я делаю наибольшие успехи в обучении, если преподаватель:

- А - имеет ко мне индивидуальный подход;
- В - сумеет вызвать у меня интерес к предмету;
- С - устраивает коллективное обсуждение изучаемых проблем.

17. Для меня нет ничего хуже, чем:

- А - оскорбление личного достоинства;
- В - неудача при выполнении важного дела;
- С - потеря друзей.

18. Больше всего я ценю:

- А - успех;
- В - возможность хорошей совместной работы;
- С - здравый, практический ум и смекалку.

19. Я не люблю людей, которые:

- А - считают себя хуже других;
- В - часто ссорятся и конфликтуют;
- С - возражают против всего нового.

20. Приятно, когда:

- А - работаешь над важным для всех делом;
- В - имеешь много друзей;
- С - вызываешь восхищение и всем нравишься

21. По моему мнению, руководитель, прежде всего, должен быть:

- А - доступным для всех; В - авторитетным; С - требовательным.

22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:

- А - о том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;
- В - о жизни знаменитых людей;
- С - о последних достижениях науки и техники.

23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:

- А - дирижером;
- В - композитором;
- С - солистом.

24. Мне бы хотелось:

- А - придумать интересный конкурс;

В - победить В конкурсе;

С - организовать конкурс и руководить им.

25. Для меня важно знать: А - что я хочу сделать;

В - как достичь цели;

С - как организовать людей для достижения цели.

26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:

А - другие были им довольны;

В - прежде всего, выполнить свою задачу;

С - его не нужно было упрекать за свою работу.

27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:

А - в общении с друзьями;

В - просматривая развлекательные фильмы;

С - занимаясь своим любимым делом.

Обработка результатов

Ответы, обозначенные как «Больше всего», оцениваются в 2 балла. Ответы, обозначенные как меньше всего, оцениваются в 0 баллов, оставшиеся невыбранными ответы оцениваются в 1 балл.

Все полученные в процессе заполнения анкеты данные сверяются со специальным «ключом». Для каждого вида направленности личности баллы суммируются по всем 27 пунктам анкеты (отдельно).

«Ключ» для обработки результатов

Направленность на себя (НС)		Направленность на взаимодействие (НВ)		Направленность на задачу (НЗ)	
1А	15А	1С	15С	1В	15В
2В	16А	2С	16С	2А	16В
3А	17А	3С	17С	3В	17В
4А	18А	4В	18В	4С	18С
5В	19А	5А	19В	5С	19С
6С	20С	6А	20В	6В	20А
7С	21С	7В	21А	7А	21В
8А	22В	8В	22А	8С	22С
9С	23В	9А	23С	9В	23 А
10А	24С	10С	24А	10В	24В
11В	25А	11С	25С	11А	25В
12В	26С	12А	26А	12С	26В
13С	27В	13А	27А	13В	27С
14А		14С		14В	

Опросник «Уровень притязаний»

Обведите кружком соответствующую цифру в опроснике:

- +3 - если полностью согласны с высказыванием;
- +2 - если просто согласны;
- +1 - если скорее согласны, чем не согласны;
- -3 - если Вы совершенно не согласны;
- -2 - если просто не согласны;

№	Высказывание	Шкала ответов						
		-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
1.	Исследование мне уже порядком надоело	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
2.	Я работаю на пределе своих сил	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
3.	Я хочу показать все, на что способен	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
4.	Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
5.	Мне интересно что получится	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
6.	Задание довольно сложное	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
7.	То, что я делаю, никому не нужно	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
8.	Меня интересует, лучше или хуже мои результаты, чем у других	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
9.	Мне бы хотелось поскорее заняться своими делами	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
10.	Думаю, что мои результаты будут высокими	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
11.	Эта ситуация может причинить мне неприятности	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
12.	Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
13.	Я проявляю достаточно старания	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
14.	Я считаю, что мой лучший результат не случаен	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
15.	Задание большого интереса не вызывает	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
16.	Я сам ставлю перед собой задачи	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
17.	Я беспокоюсь по поводу своих результатов	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
18.	Я ощущаю прилив сил	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
19.	Лучших результатов мне не добиться	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
20.	Эта ситуация имеет для меня определенное значение	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

- -1 - если скорее не согласны, чем согласны;
- 0 - если же Вы не можете ни согласиться с высказыванием, ни отвергнуть его, то отметьте.

21.	Я хочу ставить все более и более трудные цели	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
22.	К своим результатам я отношусь равнодушно	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
23.	Чем дольше работаешь, тем становится интереснее	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

24.	Я не собираюсь «выкладываться» в этой работе	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
25.	Скорее всего, мои результаты будут низкими	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
26.	Как ни старайся, результат от этого не изменится	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
27.	Я бы занялся сейчас чем угодно, только не этим исследованием	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
28.	Задание достаточно простое	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
29.	Я способен на лучший результат	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
30.	Чем труднее цель, тем больше желание ее достичь	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
31.	Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к цели	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
32.	Мне безразлично, какими будут мои результаты по сравнению с другими	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
33.	Я увлекся работой над заданием	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
34.	Я хочу избежать низкого результата	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
35.	Я чувствую себя независимым	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
36.	Мне кажется, что я зря трачу время и силы	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
37.	Я работаю вполсилы	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
38.	Меня интересуют границы моих возможностей	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
39.	Я хочу, чтобы мой результат оказался одним из лучших	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
40.	Я сделаю все, что в моих силах, для достижения цели	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
41.	Я чувствую, что у меня ничего не выйдет	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
42.	Испытание - это лотерея	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

Ключ к компонентам мотивационной структуры личности

№	Компоненты мотивационной структуры	Номера	Баллы
		высказываний	
1	Внутренний мотив	15+, 23, 33	
2	Познавательный мотив	5, 22+, 38	
3	Мотив избегания	11, 17, 34	
4	Состязательный мотив	8, 32+, 39	
5	Мотив смены деятельности	1,9, 27	
6	Мотив самоуважения	12,21,30	
7	Значимость результатов	7+, 20, 36+	
8	Сложность задания	6, 28+	
9	Волевое усилие	2, 13, 37+	
10	Оценка уровня достигнутых результатов	19+, 29	
11	Оценка своего потенциала	18, 31, 41 +	
12	Намеченный уровень мобилизации усилий	3, 24+, 40	

13	Ожидаемый уровень результатов	10, 25 ⁺	
14	Закономерность результатов	14, 26 ⁺ , 42 ⁺	
15	Инициативность	4 ⁺ , 16, 35	
16	Уровень притязаний	12, 21, 30	

Примечание: баллы с номерами высказываний, отмеченных плюсиками (+), подсчитываются по правилам обратного перевода.

Правила прямого и обратного перевода ответов в баллы

Перевод	Шкала для ответов						
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Прямой	1	2	3	4	5	6	7
Обратный	7	6	5	4	3	2	1

Обработка результатов

- низкий уровень: 3-9 баллов;
- средний уровень: 10-16 баллов;
- высокий уровень: 17-21 балл.

Методика «Самооценка уровня онтогенетической рефлексии»

Инструкция: ниже приведены вопросы, на которые необходимо отвечать в форме:

- «да» (+) в случае утвердительного ответа;
- «нет» (-) в случае отрицательного ответа;
- «не знаю» (0), если вы сомневаетесь в ответе.

Текст опросника

- Случалось ли Вам когда-либо совершить жизненную ошибку, результаты которой Вы чувствовали в течение нескольких месяцев или лет?
 - Можно ли было избежать этой ошибки?
 - Случается ли Вам настаивать на собственном мнении, если Вы не уверены на 100% в его правильности?
 - Рассказали ли Вы кому-либо из очень близких людей о своей самой большой жизненной ошибке?
 - Считаете ли Вы, что в определенном возрасте характер человека уже не может измениться?
 - Если кто-то доставил Вам небольшое огорчение, можете ли Вы быстро забыть об этом и перейти к обычному распорядку?
 - Считаете ли Вы себя иногда неудачником
 - Считаете ли Вы себя человеком с большим чувством юмора?
 - Если бы Вы могли изменить важнейшие события, имевшие место в прошлом, построили бы вы иначе свою жизнь?
 - **Отвечая на следующий вопрос, напишите в бланке ответов тот вариант, к которому вы больше склоняетесь.** Что больше руководит Вами при принятии ежедневных личных решений - рассудок или эмоции
 - С трудом ли Вам дается принятие мелких решений по вопросам, которые каждый день ставит жизнь?
 - Пользовались ли Вы советом или помощью людей, не входящих в число самых близких, при принятии жизненно важных решений?
 - Часто ли Вы возвращаетесь в воспоминаниях к минутам, которые были для Вас неприятны?

- Нравится ли Вам ваша личность?
- Случалось ли Вам просить у кого-либо прощения, хотя вы не считали себя виноватым?

Бланк к методике «Самооценка уровня онтогенетической рефлексии»

№ вопроса	Да	Нет	Не знаю
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

За каждый ответ «да» на вопросы 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 и «нет» на вопросы 2, 4, 6, 8, 12, 14, 15 Вы получаете по 10 баллов.

За каждый ответ «не знаю» вы получаете по 5 баллов.

Ключ На вопрос № 10 - если респондент отвечает: эмоции, то дается 10 баллов, рассудок - 0.

Градации

100-150 баллов - *полное отсутствие рефлексии прошлого опыта.*

50-99 баллов - *рефлексия со знаком «-».*

0-49 баллов - *рефлексия со знаком «+».*

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества Форма наставничества «педагог-педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

личностная оценка наставляемых

Всего участников – Из них:

Довольны совместной работой: ____

Довольны результатом: _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

1	Фактический результат совпадает с запланированным	следовательно, результат достигнут в полной мере
2	Фактический результат не выполнен в полной мере	следовательно, результат достигнут не в полной мере
3	Фактический результат не достигнут	следовательно, результат не достигнут