



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 М.Ю.,
методист первой категории

Ростов-на-Дону
2024 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 30.08.2024 г.

Приказ № 214 от 30.08.2024г.

**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
2024 год

Программа реверсивного наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества» (далее -Программа) «Содружество профессионалов» 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	14
1.5. Ресурсная база Программы наставничества.....	16
1.6. Модель программы реверсивного наставничества	16
2. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	17
2.1. Этапы реализации Программы «Содружество профессионалов»	17
2.2. Тематический план заседаний «Школы молодого специалиста».....	20
2.3. Содержание занятий по программе реверсивного наставничества «Содружество профессионалов».....	21
2.4. Тематика индивидуальных консультаций.....	30
2.5. Информационно-методическое обеспечение педагогического наставничества	32
3. ДИАГНОСТИКА И МОНИТОРИНГ ПРОГРАММЫ	32
3.1. Диагностика выявления затруднений молодых специалистов по развитию профессиональных компетенций.....	32
3.2. Организация контроля и оценки.....	35
3.3. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы	35
3.4. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.....	36
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	39
ГЛОССАРИЙ	40
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	41
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	42

РАЗДЕЛ I. КОМПЛЕКС ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРОГРАММЫ ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Одним из основных направлений развития системы образования является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию.

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». Программа разработана с учетом результатов проведенного эмпирического исследования. На основании данных эмпирического исследования было установлено, что основная психологическая работа должна осуществляться с деятельностным и личностным компонентами профессиональной компетентности педагога, и должна быть направлена на повышение толерантности, снижение ригидности, а также формирование мотивации к успеху.

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 30.08.2024 № 214 «Об утверждении программ наставничества и 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: педагогические, предметные, инновационные и социальные компетенции.

Таблица 1

Педагогические компетенции			
Компетенция	Содержание	Методы формирования	Формы и средства
Дидактические компетенции	Умение планировать учебный процесс, выбирать методы и приемы обучения, разрабатывать учебные материалы, оценивать образовательные результаты	– Практические занятия по планированию уроков и созданию конспектов. – Разработка и презентация авторских учебных материалов. – Проведение пробных занятий с использованием различных методик. – Анализ и обсуждение учебных материалов и методик коллег.	Практические занятия по планированию занятий, разработка учебных материалов, проведение пробных занятий, анализ учебных материалов коллег
Коммуникативные компетенции	Умение строить эффективные отношения с обучающимися, мотивировать их к учебе, использовать различные способы взаимодействия, владеть речью и невербальными средствами общения	– Ролевые игры и тренинги по общению с обучающимися. – Практика проведения групповых и индивидуальных консультаций. – Анализ видеозаписей занятий с точки зрения коммуникации. – Изучение и обсуждение современных теорий мотивации и коммуникации. – Использование тренингов по общению, ролевые игры, анализ видеозаписей занятий	Тренинги по общению, ролевые игры, анализ видеозаписей занятий

Психологические компетенции	Понимание психологических особенностей наставляемых, умение проводить психолого-педагогическую диагностику, оказывать психологическую помощь.	– Изучение основ возрастной и педагогической психологии. – Проведение психолого-педагогической диагностики. – Тренинги по решению конфликтных ситуаций. – Изучение и применение методов психологической помощи.	Изучение основ возрастной и педагогической психологии, проведение психолого-педагогической диагностики.
Организаторские компетенции	Умение организовывать образовательный процесс, работать в команде, решать конфликтные ситуации, принимать ответственность за результат.	– Практика работы в проектных группах. – Организация и проведение мероприятий. – Участие в работе педколлектива. – Изучение и применение методов управления проектами.	Работа в проектных группах, организация и проведение мероприятий
Предметные компетенции			
Глубокое знание своего предмета	Понимание содержания предмета, методов и технологий обучения.	– Изучение профильных дисциплин и проведение самостоятельной работы. – Участие в научных конференциях и семинарах. – Работа с научной литературой и источниками информации. – Изучение современных тенденций развития предмета.	Изучение профильных дисциплин, работа с научной литературой

Умение преподавать свой предмет	Планировать, выбирать методы и приемы обучения, разрабатывать учебные материалы.	– Практические занятия по планированию уроков и со-зданию конспектов. – Разработка и презентация авторских учебных материалов. – Проведение пробных занятий с использованием различных методик. – Анализ и обсуждение учебных материалов и методик коллег.	
Способность передавать знания и навыки обучающимся	Ясно и доходчиво излагать материал, использовать различные методы обучения, проводить практические занятия.	– Практика проведения занятий в учебных группах. – Использование различных методов обучения, включая интерактивные. - Получение обратной связи. – Анализ и обсуждение видеозаписей занятий с точки зрения подачи материала.	
Инновационные компетенции			
Умение использовать информационные технологии в образовательном процессе	Владение компьютером, программированием, онлайн-платформами, созданием мультимедийных учебных материалов.	– Обучение работе с компьютером, программным обеспечением и онлайн-платформами. – Практика создания мультимедийных презентаций и учебных материалов. – Изучение и применение различных цифровых инструментов в образовании. – Участие	Обучение работе с компьютером, использование онлайн-платформ, создание мультимедийных материалов

		конкурсах и фестивалях по использованию информационных технологий.	
Способность адаптировать учебный процесс к индивидуальным потребностям	Использовать дифференцированный подход, организовывать самостоятельную работу, применять проектные методы	– Изучение теории индивидуального обучения и методов дифференциации. – Практика разработки индивидуальных учебных планов и заданий. – Работа с обучающимися с разными стилями обучения. – Изучение и применение проектных методов обучения.	
Готовность к постоянному профессиональному развитию	Следить за новейшими тенденциями в образовании, участвовать в конференциях, курсах повышения квалификации	Изучение профессиональной литературы и материалов. Посещение конференций и семинаров. Участие в вебинарах и онлайн-курсах. – Работа в профессиональных сообществах.	
Социальные компетенции			
Умение работать в команде	Обмениваться опытом с другими педагогами, участвовать в профессиональных объединениях	– Работа в проектных группах. – Участие в профессиональных объединениях и сообществах. – Обмен опытом с другими. Участие в совместных мероприятиях и проекта	Обмен опытом с другими педагогами, работа в профессиональных объединениях, участие в конференциях.

Способность к коммуникации с родителями обучающихся	Строить позитивные отношения, информировать о прогрессе детей, решать конфликтные ситуации	– Тренинги по общению с родителями. – Практика проведения родительских собраний. – Разработка информационных материалов для родителей. – Изучение законодательных норм о взаимодействии с родителями.	
Ответственность за качество образовательного процесса	стремление к постоянному совершенствованию, готовность помогать обучающимся в достижении их целей	– Проведение самоанализа и рефлексии. – Получение обратной связи от обучающихся и коллег. – Постановка целей профессионального развития. – Участие в программах наставничества.	

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;

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

- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современным

– «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: Федоренко Дарьей Сергеевной, Хомяковой Натальей Сергеевной, Скиба Кристиной Вячеславовной, Сивак Ксенией Владимировной.

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 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 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2025 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.

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, индивидуальных особенностей: 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**

I. Тематический план

№	Название темы	Количество часов		
		Семинар	Практическое Занятие	Сам. работа
1.	Первичная диагностика профессиональной Компетентности	-	2	-
2.	Индивидуальные особенности управления профессиональным развитием	-	4	2
3.	Общая характеристика профессиональной компетентности педагога	4	-	2
4.	Компоненты профессиональной компетентности педагога. Детерминанты профессиональной компетентности педагога.	2	4	2
5.	Основные направления Развития профессиональной компетентности	4	4	2
6.	Практическое занятие «Технология разработки проекта для участия в конкурсе профессионального мастерства»	-	2	4
7.	Личностно-развивающий Тренинг	-	20	-
8.	Разработка индивидуальной траектории профессионального Развития	2	4	6
9.	Заключительная диагностика профессиональной компетентности	-	2	-
	Итого:	12	42	18

2.3. СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЙ ПО ПРОГРАММЕ «СОДРУЖЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛОВ»

(методист Скиба М.Ю.- группа молодых педагогов дополнительного образования: Хомякова Н.С., Федоренко Д.С., Сивак К.В., Скиба К.В.)

1. Первичная диагностика. Проведение тестирования с помощью пакета психодиагностических методик «Исследование профессиональной компетентности учителя».

2 Индивидуальные особенности управления профессиональным развитием. Понятие «профессиональное развитие». Специфика и возможные направления профессионального развития учителя.

1. Общая характеристика профессиональной компетентности педагога. Сущность понятий «компетентность», «профессиональная компетентность», «инновационная образовательная среда», «развитие и саморазвитие профессиональной компетентности» и их соотношение. Место и роль профессиональной компетентности в структуре личности педагога.

2. Компоненты профессиональной компетентности. Детерминанты профессиональной компетентности. Анализ существующих представлений о составе профессиональной компетентности. Содержание деятельностного, личностного и социально- коммуникативного компонентов профессиональной компетентности учителя. Внешние (объективные) и внутренние (субъективные) детерминанты развития профессиональной компетентности педагога.

3. Основные направления развития профессиональной компетентности. Объективные пути развития: возможности применения психологической диагностики, психологического тренинга, психологического консультирования, психологического просвещения для развития профессиональной компетентности. Субъективные пути развития: включение в выполнение активной профессиональной деятельности (повышение квалификации, участие в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах грантов, проектная деятельность и т.п.).

4. Практическое занятие «Технология разработки проекта для участия в конкурсе профессионального мастерства». Понятие «проект». Виды проектов. Особенности разработки различных типов проектов. Разработка и презентация проекта по выбранной участниками теме.

5. Личностно развивающий тренинг

Цель тренинга – развитие профессиональной компетентности учителя и формирование навыков ее саморазвития.

Задачи тренинга:

1. Актуализировать профессиональный потенциал личности учителя.
2. Способствовать осознанию своих индивидуальных особенностей, препятствующих развитию профессиональной

компетентности.

3. Выработать личную стратегию развития профессиональной компетентности.
4. Снизить уровень ригидности и тревожности.
5. Освоить конструктивные технологии развития профессиональной компетентности.

Для реализации цели тренинга используются психотехнические упражнения, цель которых – способствовать развитию полученных знаний и пересмотру ранее освоенного опыта.

Система включенных в тренинг упражнений направлена на создание условий, которые способствуют лучшему познанию себя, осознанию своих кризисных ситуаций и способов поведения в них, регуляции собственного эмоционального состояния, снятию тревоги, снижению ригидности. Все это необходимо для того чтобы вовремя откорректировать выбранный путь профессионального развития.

Вводная фаза

На этой стадии происходит ознакомление участников с целями и задачами тренинга, принимаются принципы работы группы. Участники углубляют знакомство друг с другом и знакомятся с ведущим.

Упражнение «Все знают ...»

Вся группа подразделяется на несколько микрогрупп (по два человека), и каждый участник получает задание в течение пяти минут подготовить, а затем озвучить короткий текст для представления своего соседа по микрогруппе в следующем формате: «Все знают (видят, догадываются, думают), что N..., но мало кто знает (догадывается, думает), что он (у него)...». К примеру:

«Все знают Николая Васильевича, как очень серьезного и ответственного человека, но мало кому придет в голову, что в свободное время он любит жонглировать теннисными мячиками и ему удастся держать в воздухе до шести штук в течение нескольких минут».

Психологический комментарий. Это упражнение направлено на углубление знакомства участников и позволяет создать положительный настрой на работу.

Фаза контакта

На данной стадии происходит создание дружественной, творческой атмосферы в группе, снижение уровня психологической защиты участников группы, усвоение групповых норм и правил.

Упражнение «Комплимент»

Ведущий предлагает первому участнику высказать комплимент в адрес участника слева, он встает, выражает благодарность и говорит другой комплимент в адрес следующего участника по кругу, пока все не выскажутся. Повторы не допускаются. В конце упражнения ведущий благодарит всех за участие и работу.

Психологический комментарий. Это упражнение позволяет создать благоприятный эмоциональный фон и комфортный микроклимат в группе.

Упражнение «В чем мне повезло в этой жизни»

Участники группы разбиваются по парам. Ведущий предлагает задание: «В течение трех минут расскажите своему партнеру о том, в чем вам повезло в этой жизни. Через три минуты поменяйтесь ролями». После упражнения проводится короткий обмен впечатлениями.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на повышение уровня жизненного оптимизма, создание хорошего настроения на работу в группе.

Упражнение «Профессиональный девиз»

Каждый из членов группы должен сформулировать свой девиз, который отражает его профессиональное кредо, отношение к профессиональному миру и к себе как профессионалу. На формулировку девиза дается 5 минут. Затем участники группы по очереди зачитывают свои девизы и в случае необходимости дают необходимые пояснения. Во время обсуждения все вправе задавать друг другу вопросы и комментировать свои девизы. После обсуждения индивидуальных девизов можно предложить участникам сформулировать профессиональный девиз группы.

Психологический комментарий: формулировка девиза заставляет сконцентрироваться на составляющих профессиональной направленности – что я ценю в работе, ради чего я работаю, чем дорожу в профессии? Поиск ответов на эти принципиальные вопросы помогает более четко осознать цели своей профессиональной жизни. Кроме того, любой получает возможность узнать профессиональные установки остальных членов группы и сравнить их со своей, или взять чей-то девиз в качестве основного принципа профессионального поведения.

Упражнение «Образ Я педагога»

Изложите на бумаге те ассоциации, которые возникают по отношению к профессии педагога в первом столбце, а во втором столбце – ассоциации, возникающие на вопрос: «Какой я педагог?». Напишите столько существительных, сколько сможете. Подведите черту под первыми тремя существительными в первом столбике – это «Я - идеальный педагог», то же сделайте во втором столбике – это «Я – реальный педагог».

Насколько идеальный и реальный образ соответствуют друг другу? В чем разница? Можно ли быть идеальным педагогом? Что препятствует сближению этих образов? Участники высказываются по кругу о результатах проделанной работы. Ведущий учитывает все мнения и составляет портреты идеального и реального учителя, которые открыто обсуждаются и принимаются группой.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на создание групповой сплоченности, формировании навыков групповой работы, на осознание барьеров профессионального развития, а также способствует коррекции «Я – образа» педагога и самопринятию участников тренинга.

Фаза стабилизации

Эта стадия направлена на формирование мотивации к обучению путем

осознания участниками тренинга неэффективности их способов поведения, поведенческих стереотипов, способов мышления, преодоления ригидности, а также на снижения тревожности.

Упражнение «Мои сильные стороны»

Ведущий говорит группе: «У каждого из Вас как профессионала есть сильные стороны, то, что Вы цените в себе, что дает Вам чувство внутренней свободы и уверенности в собственных силах, что помогает выстоять в трудную минуту. При формулировании сильных сторон не умаляйте своих достоинств. Эти качества необходимо записать в первую колонку на листке. Во второй колонке отметьте те профессиональные положительные качества, которые Вам не свойственны, но Вы хотите выработать в себе». На составление списка отводится 5 минут. Затем необходимо прочесть свой список и прокомментировать его. На выступление каждому дается 2 минуты. Участники могут только уточнять детали или просить разъяснения, но не имеют права высказываться.

В конце следует провести коллективную дискуссию, обращая внимание на то общее, что было в высказываниях, и на те ощущения, которые каждый испытал во время упражнения.

Психологический комментарий. Упражнение направлено не только на определение собственных сильных сторон, но и на формирование думать о себе положительно. Поэтому при его выполнении необходимо следить за тем, чтобы участвующие избегали даже незначительных высказываний о своих недостатках, ошибках, слабостях. Любая попытка самокритики и самоосуждения должна пресекаться.

Упражнение «Нарисуй свою карьеру»

Участники по очереди рисуют фломастером на листе бумаги кривую линию, отображающую их эмоционально- оценочное отношение к разным этапам своей профессиональной карьеры. Если линия превышает нулевой уровень, значит, в соответствующий период преобладал позитивный настрой. Когда линия заходит глубже уровня отсчета, это означает разочарование в профессии или неудовлетворенность той или иной стадией профессиональной карьеры. Участника просят прокомментировать свой рисунок указанием на то, с какими событиями профессиональной жизни связаны подъемы и спуски на траектории его карьеры.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на осознание пути профессиональной карьеры, а также отношение к тем или иным этапам ее развития.

Упражнение «Мои возможности и ограничения»

Участникам предлагается заполнить таблицу.

<i>Мои самые главные достижения в профессии</i>	<i>Мои барьеры в профессии</i>

Психологический комментарий. Упражнение направлено на осознание тех достижений, которые стали возможными, благодаря знаниям, умениям и способностям рамках профессии педагога, а также барьеров, которые вызваны дефицитом соответствующей информации.

Упражнения эмоциональной саморегуляции.

«Дыхание» Участники садятся в круг. Ведущий: «Я включу негромкую музыку, чтобы вы смогли расслабиться. Пожалуйста, сядьте поудобнее. Можете положить руки на колени. Старайтесь держать спину прямо, закройте глаза и дышите медленно и глубоко. Глубокое дыхание или даже попытка осознанно ощутить свое дыхание – помогает расслабиться. Сейчас мы попробуем одну из методик расслабления. Считая про себя до четырех, сделайте медленный глубокий вдох... Ненадолго задержите дыхание... а затем медленно и спокойно выдохните тоже на четыре счета. Вдох... два, три, четыре, задержали... и спокойный выдох... два, три, четыре. Подышите так в течение минуты, и почувствуете, как расслабляетесь. А теперь откройте глаза, сделайте глубокий вдох и выдох, оглядитесь вокруг».

«Растяжка».

Чувство тревоги «живет» на шее ниже затылка. Научимся его снимать. Руки сложить за спиной «замком». Потянуть их, напрягая спину. Расслабить мышцы. Расцепить руки.

«Улыбка»

передает нервные импульсы в эмоциональный центр мозга. Результат – чувство радости или расслабления. Попробуйте улыбнуться и удержать улыбку 10—15 секунд. А если вы не уверены в себе, то постоянно делайте вид уверенного человека. Если вы горбитесь - выпрямитесь, контролируйте свой голос, чтобы он не дрожал. Вы можете говорить себе: «Я должен быть уверенным в себе. Я буду выглядеть уверенным в себе человеком».

Психологический комментарий. Упражнения позволяют участникам научиться регулировать свое эмоциональное состояние, способствует снятию тревожности.

Упражнение «Я могу решать проблемы»

Участники объединяются в мини-группы для того, чтобы составить список проблем, возникающих в профессиональной деятельности. После этого идет совместное обсуждение выделенных проблем и формируется обобщенный список. Далее каждый участник индивидуально оценивает по 10-бальной шкале уровень своих возможностей в решении выделенных проблем по сравнению с коллегами. При этом каждый участник ставит две оценки – собственных возможностей и возможностей других педагогов.

Психологический комментарий. Упражнение позволяет осознать, а затем оценить свои реальные возможности и проблемы в профессиональном развитии и сравнить их с идеальными представлениями.

Фаза обучения

На данной стадии происходит выделение и осознание психологической проблемы, объединяющей участников тренинга. Происходит коррекция мотивационной сферы личности, освоение способов преодоления трудностей

в развитии профессиональной компетентности, стимулирование профессиональной активности личности.

Упражнение «Мои резервы»

Я могу быстро и достаточно успешно повысить свой уровень профессиональной компетентности потому, что я:

знаю – ... умею – ... владею – ... обладаю – ...

Необходимо написать не менее трех параметров.

Мне могут препятствовать в развитии профессиональной компетентности.... (перечислить).

Психологический комментарий. Упражнение направлено на осознание содержания профессиональной компетентности, а также барьеров ее развития. При этом происходит сравнение собственного результата с результатами остальных участников группы и выделение общих закономерностей в данном развитии.

Упражнение «Слова»

Участникам предлагаются задания. Их можно выполнять коллективно, но для этого необходимо назначить руководителя команды. Другие члены группы будут выступать в роли "поставщиков идей". Также можно работать и индивидуально. Здесь допустима и приемлема любая форма. Упражнение состоит из 3 заданий, на каждое из которых дается 1 мин. Для контроля используется секундомер. *Оснащение:* лист бумаги, карандаш, секундомер.

Инструкция. В колонке множество линеек (пустых строк). В каждой строке нужно записать одно слово. У всех слов должны совпадать две начальные буквы (например, слова, начинающиеся со «св...»: свежий, свободный, святой, свинина и т.д.). Правописание и длина слов не играют большой роли. Нужно писать разборчиво.

Сколько вы найдете слов, начинающихся

С "и..."	с "ба..."	с "не..."
1. _____	1. _____	1. _____
10. _____	10. _____	10. _____

Затем результаты подсчитываются, сравниваются с результатами другой команды, выявляются необычные, оригинальные слова и происходит обсуждение.

Психологический комментарий. Упражнение способствует преодолению ригидности, позволяет снизить тревожность, вызванную страхом неправильного решения, повысить толерантность.

Упражнение «Сочинение» *Оснащение:* лист бумаги, карандаш.

Инструкция. Нужно написать короткое сочинение на произвольную тему объемом не более 1 страницы (не подписывая его своим именем). Жанр должен быть не свойственен участнику группы. В конце упражнения сочинения зачитываются, и победителем считается тот игрок, авторство которого не узнано другими членами группы. На написание сочинения дается 20 мин. Вам необходимо писать понятным, разборчивым почерком.

После того как сочинения написаны, их собирают, демонстративно перемешивают и раздают участникам. Затем каждый участник

зачитывает выданное ему сочинение и выявляет его автора, потом группа предлагает свое мнение. В результате имя этого человека записывается на данном сочинении. В конце упражнения каждому участнику предлагается взять свое сочинение и объяснить, угадали его авторство или нет.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на снятие стереотипов участников в области письменной речи, позволяет снизить ригидность мышления.

Упражнение «Новые возможности».

Упражнение может выполняться как в групповой форме, так и индивидуально.

Оснащение: бумага для участников, карандаши, секундомер.

Инструкция. Необходимо придумать, что можно сделать с каждым из двух предметов, названия которых вам будут даны. Сколько возможных вариантов вы найдете? На каждый предмет отводится 1 мин. Общее время выполнения задания составляет 2 мин. Вам нужно перечислить как можно больше возможных вариантов применения предмета.

Что можно сделать

со спичечным коробком	с автомобильной шиной
1. ____	1. ____
2. ____	2. ____
3. ____	3. ____
... ____	... ____

Затем результаты подсчитываются, сравниваются и обсуждаются группой.

Психологический комментарий. Упражнение позволяет снизить ригидность мышления и повысить толерантность через открытие совершенно абсурдных, но в то же время рациональных связей, которые могут иметь место в любой системе. Например, шариковая ручка. Ее используют для письма и рисования, но она может пригодиться и для чего-то другого, в частности, чтобы проверить дырки в бумажном листе.

Упражнение «Педагог глазами учеников»

Участникам предлагается оценить уровень развития профессиональной компетентности и поведения на работе глазами своих обучающихся.

Для этого участникам необходимо заполнить таблицу:

Обучающиеся одобряют мое поведение и считают, что я веду себя грамотно и правильно в ситуациях	Обучающиеся протестуют против моих действий, обвиняют меня в недостаточной компетентности в ситуациях	Обучающиеся подражают моему поведению

После этого результаты обсуждаются в группе.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на выделение типичных ситуаций профессиональных успехов и неудач и транслируемые

учащимися паттерны компетентного поведения.

Упражнение «Локус контроля»

✓ В нашей жизни происходит немало разных событий. Одни события мы относим к разряду «успех», другие события относим к разряду «неуспех», для некоторых событий у нас нет оснований для отнесения их к разряду «успех» или «неуспех».

Оцените, пожалуйста, каждое из 10 событий «неуспешной», «успешной» и «моей реальной карьеры». Если вы относите событие к разряду «успех», то поставьте в соответствующей графе букву «У». Если вы относите событие к разряду «неуспех», то поставьте в соответствующей графе букву «Н». Если вы затрудняетесь отнести событие к разрядам «успех» или «неуспех», то поставьте букву «О».

✓ Одни люди склонны полагать, что происходящие с ними значимые события являются результатом действия внешних сил – случая, других людей и т.д. Другие – интерпретируют значимые события как результат своей собственной деятельности, собственных усилий и способностей.

Оцените, пожалуйста, каждое из 10 событий «неуспешной», «успешной» и «моей реальной карьеры» по следующей шкале:

- 1- Весьма полное совпадение с левым понятием
- 2- Почти полное совпадение с левым понятием
- 3- Некоторое совпадение с левым понятием
- 4- Одинаково удалено от обоих понятий
- 5- Некоторое совпадение с правым понятием
- 6- Почти полное совпадение с правым понятием
- 7- Весьма полное совпадение с правым понятием

Психологический комментарий. Упражнений направлено на анализ атрибуций успеха и неуспеха, на осознание значимости собственной активности личности для происходящих событий во всех сферах жизнедеятельности, а главное – в профессиональной деятельности.

Упражнение «Что? Кто? Как? Где? Когда?»

Ведущий предлагает каждому участнику составить для себя список желаемых результатов в профессиональной сфере и расположить его в порядке убывания значимости или ценности каждого. Можно добавить в этот список желания, не связанные напрямую с профессией. Далее ведущий предлагает участникам выбрать из составленного списка первоочередное желание и составить программу его достижения на основе следующих правил планирования результата:

- сформулировать результат в позитивном ключе («что у меня будет», «что я хочу иметь», «как я буду чувствовать» и т.д.);
- планировать только то, что каждый участник может сделать сам и с собой;
- результат должен быть представлен во всех сенсорных системах: чувствах, ощущениях, звуках, настроении и т.д.;
- представить себе: где, когда и с кем будет нужен этот результат

(мысленное проигрывание ситуаций, в которых участник сможет пользоваться произошедшими изменениями);

- продумать последствия достижения желаемого результата – «что будет, если это будет?» (результат должен сберечь и сохранить все то лучшее, что было раньше). После этого результаты обсуждаются в группе.

Психологический комментарий. Упражнение позволяет определить путь дальнейшего профессионального развития.

Заключительная фаза

На этой стадии в ходе совместной дискуссии подводятся итоги тренинга, выявляются определенные трудности, возникшие при проведении тренинга. В конце тренинга каждый из участников может высказать собственное мнение о тренинге, внести свои коррективы, поправки, новшества.

Упражнение «Копилка»

Каждому участнику предлагается написать и озвучить выработанный им набор приемов помощи учителю в ситуациях профессиональных затруднений.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на актуализацию полученного в ходе тренинга опыта.

Завершающее упражнение «Путешествие»

Участникам группы предлагается разработать мини- проект саморазвития профессиональной компетентности. Затем каждый участник разрабатывает импровизированную карту путешествия в страну успеха в развитии профессиональной компетентности и изображают их на листе бумаги.

Индивидуальные маршруты представляются и обсуждаются. В итоге составляется общий атлас группы. Таким образом, завершение тренинга направлено на осознание педагогом содержания процесса развития профессиональной компетентности.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на подведение итогов и завершение тренинга на эмоциональном подъеме.

Предложенные упражнения позволяют увидеть свои сильные стороны, осознать свой личностный и профессиональный потенциал; сформировать установку на восприятие себя в единстве профессионального «Я» и личного «Я»; осознать трудности в профессиональной деятельности и пути их преодоления, а также возможности дальнейшего развития в рамках профессии

**Тематика индивидуальных консультаций
методиста Скиба М.Ю. для молодых педагогов в рамках Программы
реверсивного наставничества «Содружество профессионалов»
на 2024-2025 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

2.4. 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 наставника.

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 других 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	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 : ПГГПУ, 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 сделанную им работу.
14. Хвалите наставляемого, если сделанная 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;		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
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		
--	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

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:			
знание концепций, образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности учащихся, нормативной базы;			

• 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; умение использовать ЭВТ, ТСО, НСО.			
3. Хотелось бы:			
• послушать: • изучить: • обсудить: • увидеть: попробовать:			
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 учебного материала 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 удастся увидеть недостатки тех занятий, которые Вы посещаете (занятия Ваших коллег)?			

Приложение 10

«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	Скорее да, чем нет	Скорее 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.	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							
2.	Я работаю на пределе своих сил							
3.	Я хочу показать все, на что способен							
4.	Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату							
5.	Мне интересно что получится							
6.	Задание довольно сложное							
7.	То, что я делаю, никому не нужно							
8.	Меня интересует, лучше или хуже мои результаты, чем у других							
9.	Мне бы хотелось поскорее заняться своими делами							
10.	Думаю, что мои результаты будут высокими							
11.	Эта ситуация может причинить мне неприятности							
12.	Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти							
13.	Я проявляю достаточно старания							
14.	Я считаю, что мой лучший результат не случаен							
15.	Задание большого интереса не вызывает							
16.	Я сам ставлю перед собой задачи							
17.	Я беспокоюсь по поводу своих результатов							
18.	Я ощущаю прилив сил							
19.	Лучших результатов мне не добиться							
20.	Эта ситуация имеет для меня определенное значение							

- -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 высказываний	Баллы
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.

Приложение 13

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.

1. Случалось ли Вам когда-либо совершить жизненную ошибку, результаты которой Вы чувствовали в течение нескольких месяцев или лет?
2. Можно ли было избежать этой ошибки?
3. Случается ли Вам настаивать на собственном мнении, если Вы не уверены на 100% в его правильности?
4. Рассказали ли Вы кому-либо из очень близких людей о своей самой большой жизненной ошибке?
5. Считаете ли Вы, что в определенном возрасте характер человека уже не может измениться?
6. Если кто-то доставил Вам небольшое огорчение, можете ли Вы быстро забыть об этом и перейти к обычному распорядку?
7. Считаете ли Вы себя иногда неудачником?
8. Считаете ли Вы себя человеком с большим чувством юмора?
9. Если бы Вы могли изменить важнейшие события, имевшие место в прошлом, построили бы вы иначе свою жизнь?
10. **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?
11. С трудом ли Вам дается принятие мелких решений по вопросам, которые каждый день ставит жизнь?
12. Пользовались ли Вы советом или помощью людей, не входящих в число самых близких, при принятии жизненно важных решений?
13. Часто ли Вы возвращаетесь в воспоминаниях к минутам, которые были для Вас неприятны?
14. Нравится ли Вам ваша личность?
15. 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.

Градация

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

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

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

Экспертный лист самооценки уровня квалификации педагога

_____ (ФИО)
_____ (имеющаяся квалификационная категория аттестуемого педагога)

Уважаемый педагог!

В процессе экспертизы Вам предстоит оценить свою компетентность в решении профессиональных задач. Для этого необходимо проанализировать, каких результатов вы достигли.

Вам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной деятельности педагога, используя 5-ти балльную шкалу.

5 – очень высокая степень выраженности указанной в утверждении характеристики. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует типичным качествам и поведению педагога. Ответ экспертов – «да».

4 – высокая степень выраженности характеристики. Она часто проявляется в педагогических ситуациях. Иногда возникают случаи, когда качества или поведение педагога не соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее да, чем нет».

3 – средняя степень выраженности характеристики. В некоторых ситуациях качества и поведение педагога соответствуют утверждению, в некоторых – не соответствуют. Ответ экспертов – «среднее значение».

2 – слабая степень выраженности характеристики. Она редко проявляется в педагогических ситуациях. Поведение и качества воспитателя лишь иногда соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее нет, чем да».

1 – характеристика не представлена в деятельности педагога. Качества и поведение не соответствуют содержанию утверждения. Ответ экспертов – «нет».

Отмечайте Ваш ответ знаком «+» в соответствующей колонке.

Компетентность в области личностных качеств

1.1 Эмпатийность и социорефлексия

		1	2	3	4	5
1	Все воспитанники безбоязненно обращаются к педагогу за помощью, столкнувшись с трудностями в решении того или иного вопроса					
2	Умеет смотреть на ситуацию с точки зрения других и достигать взаимопонимания					
3	Умеет поддержать обучающихся и коллег по работе					
4	Умеет находить сильные стороны и перспективы развития для каждого обучающегося					
5	Умеет анализировать причины поступков и поведения обучающихся					

Самоорганизованность

		1	2	3	4	5
6	Умеет организовать свою деятельность и деятельность обучающихся для достижения намеченных целей образовательной деятельности					
7	Рабочее пространство педагога хорошо организовано					

8	Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе реализации педагогической деятельности					
9	Своевременно вносит коррективы в намеченный план образовательной деятельности в зависимости от сложившейся ситуации					
10	Сохраняет самообладание даже в ситуациях с высокой эмоциональной нагрузкой					

Общая культура

		1	2	3	4	5
11	Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы					
12	Поведение и внешний вид педагога соответствуют этическим нормам					
13	Осведомлен об основных событиях и изменениях современной социальной жизни					
14	Обладает педагогическим тактом, деликатен в общении					
15	Высказывания педагога построены грамотно и доступно для понимания, его отличает высокая культура речи					

Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности

Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся

		1	2	3	4	5
16	Умеет обоснованно ставить цели организации образовательной деятельности					
17	Умеет ставить цели образовательной деятельности в соответствии с возрастными особенностями обучающихся					
18	Корректирует цели и задачи образовательной деятельности в зависимости от готовности обучающихся к освоению материала					
19	Умеет ставить цели образовательной деятельности в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся					
20	Знает и учитывает уровень обученности и развития обучающихся при постановке целей и задач образовательной деятельности					

Умение перевести тему образовательной деятельности в педагогическую задачу

		1	2	3	4	5
21	Умеет формулировать цели и задачи на основе темы компонентов образовательной деятельности (содержание образовательных областей: режимные моменты, адаптация, соблюдение режима двигательной					

	активности, формирование основ здорового образа жизни, развитие познавательных процессов и др.)					
22	Умеет обеспечить единство воспитательных, развивающих и обучающих целей и задач процесса дополнительного образования. Умеет конкретизировать цель образовательной деятельности до комплекса взаимосвязанных задач.					
23	Умеет сформулировать критерии достижения целей компонентов образовательной деятельности					
24	Умеет добиться понимания воспитанниками целей и задач образовательной деятельности					
25	Умеет соотнести результаты обучения с поставленными целями					

2.3. Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач

		1	2	3	4	5
26	Умеет вовлечь обучающихся в процесс постановки целей и задач образовательной деятельности					
27	Предлагает обучающимся назвать результаты образовательной деятельности и способы их достижения					
28	Вовлекает обучающихся в формулирование цели образовательной деятельности в соответствии с изучаемой темой					
29	Спрашивает, как обучающиеся поняли цели и задачи					
30	Обучающиеся принимают участие в формулировании целей и задач, умеют выделить учебную задачу и превратить ее в цель деятельности					

2. Компетентность в области мотивации различных видов детской деятельности

Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в образовательной деятельности

		1	2	3	4	5
31	Умеет вызвать интерес у обучающихся к образовательной деятельности					
32	Отмечает даже самый маленький успех обучающихся					
33	Демонстрирует успехи обучающихся родителям					
34	Демонстрирует успехи обучающихся сверстникам					
35	Умеет дифференцировать задания так, чтобы обучающиеся почувствовали свой успех					

Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации

		1	2	3	4	5
36	Выстраивает деятельность обучающихся в образовательном процессе с учетом уровня развития учебной мотивации					
37	Владеет большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам образовательных областей					

38	Использует знания об интересах и потребностях обучающихся в педагогической деятельности					
39	Умеет создать доброжелательную атмосферу в процессе образовательной деятельности					
40	Обучающиеся удовлетворены образовательной деятельностью, выстраиваемой педагогом: содержание, методы, результаты и др. (<i>эмоциональное восприятие педагогической деятельности</i>)					

Умение создавать условия для самомотивации обучающихся

		1	2	3	4	5
41	Умеет активизировать творческие возможности обучающихся					
42	Демонстрирует практическое применение изучаемого материала					
43	Поощряет любознательность обучающихся					
44	Дает возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи образовательной деятельности					
45	Создает условия для вовлечения обучающихся в дополнительные формы познания: конкурсы, выставки, проекты и т.д.					

Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности

Компетентность в методах обучения и воспитания

		1	2	3	4	5
46	Своевременно вносит коррективы в методы обучения и воспитания в зависимости от сложившейся ситуации					
47	Применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы направленности					
48	Применяемые методы соответствуют имеющимся условиям и времени, отведенному на изучение темы					
49	Владеет современными методами обучения и воспитания					
50	Обоснованно использует в образовательной деятельности современные информационно-коммуникативные технологии					

2.1.

Компетентность в образовательных направленностях

		1	2	3	4	5
51	Хорошо знает теоретические и методологические основы образовательной направленности					
52	План работы (или рабочая программа) построен с учетом межпредметных связей (<i>интеграция</i>)					

53	При подготовке к процессу образовательной деятельности использует дополнительные материалы (методическая литература, источники периодической печати, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.)					
54	В процессе формирования новых знаний опирается на знания обучающихся, полученные ими ранее					
55	Добивается высоких результатов образовательной деятельности					

4.3. Компетентность в субъективных условиях деятельности

		1	2	3	4	5
56	Ориентируется в социальной ситуации группы, знает и учитывает взаимоотношения обучающихся					
57	Хорошо знает Конвенцию о правах ребенка и действует в соответствии с этим документом					
58	Систематически анализирует уровень усвоения учебного материала и развития обучающихся на основе диагностических показателей					
59	Имеет «банк» различных учебных заданий, ориентированных на обучающихся с различными индивидуальными особенностями					
60	Подготовленные педагогом характеристики обучающихся отличаются хорошим знанием индивидуальных особенностей, обоснованностью суждений					

3. Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений

Умение выбрать и реализовать дополнительную образовательную программу

		1	2	3	4	5
61	Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и реализации основной общеобразовательной программы, к планированию результатов освоения детьми программы,					
62	Может провести сравнительный анализ программ, методических и дидактических материалов, выявить их достоинства и недостатки					

63	Обоснованно выбирает программы и учебно-методические комплексы, в соответствии с видом учреждения					
64	Рабочая программа педагога предполагает решение единства воспитательных, развивающих и обучающих задач					
65	Рабочая программа) педагога составлена с учетом принципа интеграции в соответствии с возрастными возможностями и особенностями обучающихся, основывается на комплексно-тематическом принципе построения образовательного процесса, преемственности и др. моментов, повышающих ее обоснованность					

3.1. Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы

		1	2	3	4	5
66	Вносит изменения в дидактические и методические материалы с целью достижения высоких результатов					
67	Самостоятельно разработанные педагогом программные, методические и дидактические материалы отличает высокое качество					
68	Продуктивно работает в составе рабочих групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы					
69	Выступает перед коллегами с информацией о новых программных, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального мастерства					
70	Проводит обоснование эффективности реализуемой рабочей программы, новых методических и дидактических материалов					

5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях

		1	2	3	4	5
71	Поощряет высказывания и выслушивает мнения обучающихся					
72	Коллеги по работе используют предложения педагога по разрешению актуальных вопросов деятельности учреждения					
73	Умеет аргументировать предлагаемые им решения					
74	Умеет пересмотреть свое решение под влиянием ситуации или новых фактов					
75	Учитывает мнение родителей, коллег при принятии					

	решений					
--	---------	--	--	--	--	--

Компетентность в области организации образовательной деятельности

3.2. Умение устанавливать субъект-субъектные отношения

		1	2	3	4	5
76	Умеет устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися, вести с ними диалог					
77	Умеет разрешать конфликты оптимальным способом					
78	Умеет насыщать общение положительными эмоциями и чувствами					
79	Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, проявляет себя как член команды при разработке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.					
80	Умеет создать рабочую атмосферу в процессе образовательной деятельности, поддержать дисциплину					

Умение организовать образовательную деятельность обучающихся

		1	2	3	4	5
81	Использует методы, побуждающие самостоятельно рассуждать					
82	Формирует у воспитанников предпосылки учебной деятельности					
83	Излагает материал в доступной форме в соответствии с дидактическими принципами					
84	Умеет организовать воспитанников для достижения запланированных результатов образовательной деятельности					
85	Умеет организовать взаимодействие с семьями детей по реализации программы					

6.3. Умение реализовать педагогическое оценивание

		1	2	3	4	5
86	Учитывает возрастные и индивидуальные особенности обучающихся при оценивании					
87	Аргументирует оценки, показывает обучающимся их достижения и недоработки (сравнение достижений ребенка только с его собственными, ранее достигнутыми результатами)					
88	Применяет различные методы оценивания обучающихся					
89	Умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся					

90	Способствует формированию навыков самооценки учебной деятельности (универсальные предпосылки учебной деятельности: умение работать по правилу и образцу, слушать взрослого и выполнять его инструкции)					
----	--	--	--	--	--	--

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 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