

Отдел образования администрации
Петровского муниципального округа Ставропольского края

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Районный детский экологический центр»
356530, Ставропольский край, Петровский район, г. Светлоград, пл. Выставочная, 33Б
Тел/факс: 8(86347)4-20-60



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Шаги к успеху»

ПО РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ
И ВНОВЬ ПРИНЯТЫМИ ПЕДАГОГАМИ

Автор-составитель: педагог
М.Ю. Перспелица

Светлоград, 2025г.

*«В каждом человеке есть солнце.
Только дайте ему светить»
(Сократ)*

1. Концептуальное обоснование программы.

Актуальность.

Создание программы наставничества продиктовано веянием времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога дополнительного образования, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и учреждения дополнительного образования требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями, полное удовлетворение их социального заказа (запроса) в отношении качественного дополнительного образования их детей.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Нормативные-правовые основы наставничества.

Нормативные правовые акты международного уровня

1. Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

Нормативные правовые акты Российской Федерации

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации.
6. Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р -145 от 25 декабря 2019 г. «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».

Программа наставничества МБУ ДО «Районного детского экологического центра» направлена на достижение следующей

Цели: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

- адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим учреждения дополнительного образования через освоение норм, требований и традиций.
- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.
- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- оценить результаты программы и ее эффективность.

Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательно-воспитательной сфере.
- улучшение психологического климата в учреждении, как средиобучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основепартнерства.
- плавный « вход» молодого (начинающего) педагога в профессию (в должность),построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- рост мотивации молодого специалиста к саморазвитию и повышение профессиональных компетенций.

Срок реализации программы.

Данная программа наставничества МБУ ДО РДЭЦ рассчитана на 3 года. Но каждый год, разработчик может редактировать план её реализации. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Начало реализации программы наставничества с 15.09.2023 г., срок окончания 31.05.2026г. года и/или с момента приёма на работу нового сотрудника.

Применяемые формы наставничества и технологии.

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов МБУ ДО РДЭЦ с молодыми специалистами, с учётом современной ситуации в регионе и стране.

2. Структура и направления деятельности модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Отдел образования администрации Петровского городского округа	Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБУ ДО РДЭЦ, осуществляющих

	образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций.
МКУ ДО РДЭЦ	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. Разработка программы наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты. Реализация кадровой политики в программе наставничества. Назначение наставника для внедрения программы наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества	Разработка программ наставничества. Контроль за их реализацией.
Наставники и наставляемые	Реализация различных форм наставничества

Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В реализуемой модели наставничества выделяются две главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по специальности.
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с особенностями работы учреждения дополнительного образования;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, требованиями внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие особенности деятельности МБУ ДО «Районного детского экологического центра» и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель МО.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля**.

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании МО педагогов дополнительного образования МБУ ДО РДЭЦ, как один из рассматриваемых вопросов.

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, а именно: по причине дефицита информации о специфике образовательной организации дополнительного образования, коллектива обучающихся, родительского социума, а также вследствие недостаточной сформированности у начинающего педагога навыков работы в статусе руководителя детского коллектива и сниженного уровня развития коммуникативных навыков. В этой связи, понимая, что повышение качества образовательных результатов обучающихся 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. Это в свою очередь возможно только при тщательном изучении видов и областей профессиональных затруднений, особенностей проявления явных и скрытых профессиональных потребностей каждого молодого специалиста.

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. 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.

Требования к профессиональному уровню педагогов дополнительного образования заключены в профессиональном стандарте педагога, утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 мая 2018 года N 298н. 57

Методики оценки затруднений молодых специалистов в работе по развитию профессиональных компетенций представлены в таблице.

Диагностика затруднений молодых специалистов в работе по развитию профессиональных компетенций

№п\п	Компоненты компетенций	Методики оценки
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»

Приложение1.

Анкета молодого специалиста.

Ф.И.О. _____

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА! Ответьте на вопросы анкеты для того, чтобы мы могли вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.

1. Почему Вы выбрали профессию педагога?

2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

3. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаешься?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

6. Тема самообразования (методическая тема):

7. Что вас привлекает в работе коллектива: новизна деятельности; условия работы; возможность экспериментировать; пример и влияние коллег и руководителя; организация труда; доверие; возможность профессионального роста.

8. Ваше хобби, увлечение

9. Что вам хотелось бы изменить?

10. Ваш E-mail _____

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

Приложение2.

Анкета

«Сформированность компетенций молодых специалистов

по преподаванию по программам дополнительного образования детей»

Уважаемые коллеги!

Предлагаем Вам выбрать ряд утверждений с целью выявления уровня сформированности компетенций в области преподавания программ дополнительного образования детей.

ФИО

**Дат
а**

Уважаемые коллеги!

Предлагаем Вам выбрать ряд утверждений с целью выявления уровня сформированности компетенций в области преподавания программ дополнительного образования детей.

Разработка программно-методического обеспечения реализации

программ дополнительного образования

Трудовые действия	Не сформированы	Частично сформированы	Затрудняюсь	Почти сформированы	Полностью сформированы
разрабатывать программы дополнительного образования детей					
проектировать совместно с обучающимся и родителями (законными представителями) совместные мероприятия					
определять педагогические цели из задач, планировать занятия (или) циклы занятий					
разрабатывать систему оценки достижения планируемых результатов освоения программы дополнительного образования					

Создание в помещениях для занятий по программам ДО предметно- развивающей и воспитывающей среды

Трудовые действия	Не сформированы	Частично сформированы	Затрудняюсь	Почти сформированы	Полностью сформированы
создавать в учебном помещении предметно- развивающую и					

воспитывающую среду					
обеспечивать безопасность образовательного пространства учебного помещения					

Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной образовательной программы

Трудовые действия	Не сформированы	Частично сформированы	Затрудняюсь	Почти сформированы	Полностью сформированы
проводить набор на программы дополнительного образования детей и взрослых					
организовывать, в т.ч. мотивировать деятельность по общению обучающихся на занятиях по программам дополнительного образования детей					
способствовать участию обучающихся в конкурсах различного уровня, в соответствии с направленностью программы.					
контролировать, оценивать процесс и результаты деятельности обучающихся на занятиях в рамках установленных форматов тестации					

Ведение документации, обеспечивающей реализацию ДООП.

Трудовые действия	Не сформированы	Частично сформированы	Затрудняюсь	Почти сформированы	Полностью сформированы
вести учебную и планирующую документацию на бумаге жных и электронных носителях					
вести документацию учебного помещения					
создавать отчетные (отчетно-аналитические) информационные материалы					

Благодарим за сотрудничество

Приложение 3.

Анкета «Сформированность ИКТ-компетенций педагогов дополнительного образования» Часть 1. ИКТ – грамотность

ФИО

Дата

Пожалуйста, выберите один из предложенных вариантов: «да», «скорее да, чем нет», «скорее нет, чем да», «нет», «не знаю, неясен вопрос».

Я имею начальные навыки работы с файлами и приложениями	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, неясен вопрос
владею приемами выполнения файловых операций (создание, удаление, копирование и т.д.)					
умею работать с файлами на различных внешних носителях информации (flash-карте, CD, DVD – дисках и др.)					
могу запускать программы и приложения для работы с информацией (графической, текстовой, звуковой, числовой)					
умею выполнять операции архивации искачивания файлов					
умею сканировать изображение и сохранять его для последующего редактирования					

Я умею настраивать параметры операционной системы (Windows или др.)	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, неясен вопрос
параметры рабочего стола, вид папок					
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					

Я имею навыки работы с текстовыми миражактором	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Незнаю, не ясен вопрос
могу подготовить текстовый документ					
устанавливать и корректно инсталлировать 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	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Незнаю, не ясен вопрос
умею работать с ячейками электронной таблицы (ввод, редактирование, форматирование)					
умею выполнять простые вычисления					
умею использовать встроенные формулы					
умею на основе таблиц данных строить графики и диаграммы					
умею выполнять действия поиска и сортировки данных в таблице					

Я владею приемами создания презентаций	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Незнаю, не ясен вопрос
могу подготовить текстовую презентацию по заданной тематике					
умею использовать в презентации различные объекты (таблицы, рисунки,					

диаграммы и др.)				
могу использовать различные элементы для навигации в презентации (гиперссылки, управляемые кнопки)				
имею навык публичного выступления с использованием презентаций				

Я имею навыки работы с базовыми сервисами и технологиями ИНТЕРНЕТА	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, не ясен вопрос
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 (ICQ, Skype и др.)					
имею навыки общения в блогах, форумах					
имею навыки общения в социальных сетях					

Часть 2. Опыт использования ИКТ

Как часто Вы используете следующие программы для обеспечения?	Предложенные ответы				
	пользуюсь постоянно	использую иногда	использовал(а) 1–2 раза	не использовал(а)	не знаю
Электронные учебники.					
Обучающие программы.					
Мультимедиаэнциклопедии, справочники, словари.					
Текстовый редактор.					

Электронные таблицы.					
Программы для создания презентаций.					

КакчастоВы пользуетесь следующими аппаратными средствами?	пользуюсь постоянно	использую иногда	использовал(а) 1–2 раза	неиспользовал(а)	незнаю
Компьютер.					
Веб-камера.					
Сканер.					
Принтер.					

Как часто Вы пользуетесь сетевыми технологиями и ресурсами сети Интернет?	Предложенные ответы				
	пользуюсь постоянно	использую иногда	использовал(а) 1–2 раза	неиспользовал(а)	не знаю
Электронные образовательные ресурсы (онлайн-учебники, тесты и др.)					
On-line сервисы и технологии (ICQ, Skype и т.п.)					
Off-line сервисы и технологии (электронная почта, телеконференции)					
Системы дистанционного обучения (e-learning, m-learning и т.п.)					
Блоги, форумы и др.					
Файловые обменники (Youtube и др.)					
Социальные сети (указать название)					

Совместнаяработка сдокументами всети(GoogleDocs,офисные приложения)					
---	--	--	--	--	--

Благодаримза сотрудничество

Приложение4.

Методика«Ориентировочнаяанкета»

Профессиональнаянаправленностьличностиработникавключаетвсебяследующие виды отношений человека: а) отношение человека к самому себе;б) отношение человека к окружающим его людям; в) отношение человека квыполняемой работе. У каждого человека в его мотивационной структуре представлены всетривиды отношений,однако,долякаждогоизнихнеодинакова. Чаще всего доминирует какой-либо один вид отношений, что иопределяетхарактернаправленностиличностиданногоданногочеловека.Возможно доминирование «направленностина себя», либо «направленностинадело»,«либо«направленностинавзаимодействиесдругимилюдьми».

Доминированиевструктуреличности«направленностина себя»(НС)

свидетельствует о выраженности у данного человека эгоцентрическихтенденций,егостремлениикличномублагополучию,престижу,удовлетворениюсвоихжеланий.Интересыделаиокружающихлюдейвтакомслучаевторичны.

Есливмотивационнойструктурепреобладает«направленностьнадело», «на задачу» (НЗ), то это свидетельствует о стремлении человека креализации целей и решению задач профессиональной деятельности. Такиелицианаиболеепродуктивнывработе,онинередкостановятсянеформальнымилидерамивгруппе.

Втомслучае,когдаучеловекпреобладает«направленностьнавзаимодействие» (НВ), можно предположить, что такой человек конформен,зависимотгруппы.Длянегоглавное-этохорошиеотношениясокружающими, у него выражена потребность в общении с другими людьми.При этом работа и ее результаты отходят на второй план, что делает такихработниковмалопродуктивными.

Инструкция:предлагаемаяанкетасостоитизрядаутверждений,каждое из которых имеет три различных варианта: А, В, С. Необходимо изэтихвариантоввыбратьtot,которыйдляваснаиболеезначим,ивписатьбукву(А, В или С), соответствующую вашему выбору, в бланк для ответов противсоответствующегономеравпросаврубрике«Большевсего».Затемизоставши

хся ответов выбрать тот, который меньше всего совпадает с вашей точкой зрения, и вписать букву, соответствующую этому ответу, против номера вопроса в рубрике «Меньшевсего». Оставшийся ответ не фиксируется.

Текстопросника

1. Наибольшее удовольствие получаю от:

А-одобрения моей работы;
В - сознания того, что моя работа сделана
хорошо; С-сознания
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, имеющему индивидуальный подход;
В-
вызывает к предмету интерес, так, что обучающийся судовольствием углубляет свои знания в этом предмете;
С-создает коллективную обстановку, при которой никто не боится высказаться 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 пред

С-были бы умными и интересными людьми.

6. Лучшим друзьями я считаю тех:

А - с кем складываются хорошие
отношения; В-кто может много
достичь в жизни;
С-какого можно положиться.

7. Большевсего в жизни 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 несимпатичны, насмехается и подшучивает над
ними;
В- вызывает дух соперничества в коллективе;
С- недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.

9. В детстве не большевсего понравилось:

А - проводить время с
друзьями; В-
ощущать выполненные дела;
С- когда меня за что-либо хвалили.

10. Я хотел бы 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, я бы хотела использовать его для:

- А - для общения с друзьями; В - для отдыха и развлечений;
- С - для своих любимых хобби 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- други меня ценят;
- В- испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы; С- приятно провожу время с друзьями.

15. Если бы я обомнил/а и написал/а в газете, том не 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 об обязательном коллективе, в котором я работаю.

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

- А- имеет ко мне индивидуальный подход;
- В- умеет вызывать 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. Большевсего 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 всеногового.

20. Приятно, когда:

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

21. Помоему мнению, руководитель, прежде всего, должен быть:

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

22. В свободное время я хотела прочитать книги:

А- отом, 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 прекращать свою работу.

27. Лучше всего отдохнуть в свободное время:

А-общении с друзьями;
В - просматривая развлекательные фильмы; С- занимаясь своим любимым делом.

Бланк опросника

№ вопро- са	Больше всего	Меньш е всего	№ вопро- са	Больш е всего	Меньш е всего
1			15		
2			16		
3			17		
4			18		
5			19		
6			20		
7			21		
8			22		
9			23		

10			24		
11			25		
12			26		
13			27		
14					

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.

Всеполученные в процессе заполнения анкеты данные сверяются с 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)	
1A	15A	1C	15C	1B	15B
2B	16A	2C	16C	2A	16B
3A	17A	3C	17C	3B	17B
4A	18A	4B	18B	4C	18C
5B	19A	5A	19B	5C	19C
6C	20C	6A	20B	6B	20A
7C	21C	7B	21A	7A	21B
8A	22B	8B	22A	8C	22C
9C	23B	9A	23C	9B	23 A
10A	24C	10C	24A	10B	24B
11B	25A	11C	25C	11A	25B
12B	26C	12A	26A	12C	26B
13C	27B	13A	27A	13B	27C
14A		14C		14B	

Приложение 5.

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 [Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности/под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб. ечь, 2001].

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.

Американскими учеными Д. МакКлеландом и Д. Аткинсоном разработана теория мотивации достижения успехов в различных видах деятельности. Согласно этой теории, 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 лишних трудных или слишком легких целей, повышенная тревожность, неуверенность в своих силах, тенденция избегать соревнования, некритичность в оценке достигнутого, ошибочность прогноза и т. п.

В данном случае рассматривается методика оценки уровня притязаний, как она представлена в исследовании В. К. Гербачевского.

Опросник В. К. Гербачевского предназначен для выявления уровня притязаний, испытуемого с помощью диагностикой компонентов мотивационной структуры личности. Опросник заполняется испытуемым после завершения одного из этапов какой-либо продуктивной деятельности (учебной, спортивной, производственной и т. п.). Предполагается, что после ответов на вопросы теста В. К. Гербачевского испытуемый продолжает работать, а до завершения учебного или производственного задания. Время выполнение задания не лимитировано. Задание не обязательно должно быть выполнено за один день, на одном занятии. В зависимости от конкретных учебных или производственных целей задание может выполняться на протяжении нескольких дней (специальными) или даже недель.

Инструкция: прочтите каждое из приведенных вопросников, высказываний и отме-

тьте, в какой степени Вы согласны или не согласны с ним. Обведите, например, 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;
- -1 - если скорее не согласны, чем согласны;
- 0 - если же Вы не можете согласиться с высказыванием, ни отвергнуть его, то отметьте.

Опросник

№	Высказывание	Шкала ответов						
		-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
1.	Исследование мне уже порядком надоело	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
2.	Я работаю на пределе своих сил	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
3.	Я хочу показать все, на что способен	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
4.	Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
5.	Мне интересно что получится	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
6.	Задание довольно сложное	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
7.	То, что я делаю, никому не нужно	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
8.	Меня интересует, лучше или хуже мои результаты, чем у других	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
9.	Мне бы хотелось поскорее заняться своими делами	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
10.	Думаю, что мои результаты будут высокими	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
11.	Эта ситуация может причинить мне не приятности	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
12.	Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
13.	Я проявляю достаточно старания	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
14.	Я считаю, что мой лучший результат не случаен	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
15.	Задание большого интереса не вызывает	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
16.	Я сам ставлю перед собой задачи	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
17.	Я беспокоюсь о поводу своих результатов	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
18.	Ящаща оприлил сил	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
19.	Лучших результатов мне недобиться	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
20.	Эта ситуация имеет для меня определенное значение	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
21.	Я хочу ставить себе более менее 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 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.	Чемтруднеецель,тембольшежеланиеедостичь	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
31.	Ячувствую,чтомугупреодолетьвсегрудности напутникцели	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
32.	Мнебезразлично,какимибудутмоирезультатыпос равнению сдругими	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
33.	Яувлексяработойнадзаданием	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
34.	Яхочуизбежатьнизкогорезультата	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
35.	Ячувствуюсобянезависимым	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
36.	Мнекажется,чтоязрятрачувремяисилы	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
37.	Яработаювпол силы	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
38.	Меняинтересуютграницымоихвозможностей	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
39.	Яхочу,чтобымойрезультатоказалсяоднимиз лучших	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
40.	Ясделаювсе,чтовмоихсилах,длядостижения цели	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
41.	Ячувствую, что уменяничегоневыйдет	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
42.	Испытание-этолотерея	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

Ключккомпонентаммотивационнойструктурыличности

№	Компонентымотивационнойструктуры	Номеравысказываний	Баллы
1	Внутренниймотив	15+,23, 33	
2	Познавательныймотив	5, 22 ⁺ , 38	
3	Мотивизбегания	11, 17, 34	
4	Состязательныймотив	8,32+, 39	
5	Мотивсменыдеятельности	1,9, 27	
6	Мотивсамоуважения	12,21,30	
7	Значимостьрезультатов	7+,20, 36 ⁺	
8	Сложностьзадания	6, 28 ⁺	
9	Волевоеусилие	2, 13, 37 ⁺	
10	Оценкауровнядостигнутыхрезультатов	19 ⁺ , 29	
11	Оценкасвоегопотенциала	18, 31, 41 ⁺	
12	Намеченныйуровеньмобилизацииусилий	3, 24 ⁺ , 40	
13	Ожидаемыйуровеньрезультатов	10, 25 ⁺	
14	Закономерностьрезультатов	14, 26 ⁺ ,42 ⁺	
15	Инициативность	4 ⁺ , 16, 35	
16	Уровеньпритязаний	12, 21, 30	

Примечание:

баллы

сномерамивысказываний,отмеченныхплюсиками(+),п одсчитываютсяпо правиламобратного перевода.

Правилапрямогоиобратногопереводаответоввбаллы

Перевод	Шкаладляответов						
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Прямой	1	2	3	4	5	6	7
Обратный	7	6	5	4	3	2	1

Обработкаререзультатов

- низкийуровень:3-9баллов;
- среднийуровень:10-16баллов;

- высокий уровень: 17-21 балл.

Интерпретация результатов

Условно компоненты мотивационной структуры можно разделить начетыре блока (группы).

В первую группу входят 6 компонентов, представляющих собой ядромотивационной структуры личности. К ним относятся:

- компонент 1 - внутренний мотив. Выражает увлеченность заданием, выявляет ее аспекты, которые придаются выполнению задания привлекательность;
- компонент 2 - познавательный мотив- характеризует субъекта как проявляющего интерес к результатам своей деятельности;
- компонент 3 - мотив избегания - свидетельствует о боязни показать низкий результат вытекающие из этого последствия;
- компонент 4 - состязательный мотив - показывает, насколько субъект придает значение высоким результатам деятельности других субъектов;
- компонент 5- мотив к смене текущей деятельности- раскрывает переживаемые субъектом тенденции прекращения работы, которой он занят в данный момент;
- компонент 6- мотив самоуважения- выражается в стремлении субъектаставить перед собой и более трудные цели в однотипной деятельности.

Перечисленные выше компоненты, составляющие ядро мотивационной сферы личности, выступают в роли факторов, непосредственно побуждающих субъекта к определенному виду деятельности.

Вторую группу образуют компоненты, связанные с достижением достаточно трудных целей. Они относятся к текущему положению дел:

- компонент 7- приданье личностной значимости результатам деятельности;
- компонент 8 - уровень сложности задания;
- компонент 9- проявление волевого усилия- выражает оценку степени выраженности волевого усилия в ходе работы над заданием;
- компонент 10 - оценка уровня достигнутых результатов - соотносится с возможностями субъекта в определенном виде деятельности;
- компонент 11 - оценка своего потенциала.

Третью группу компонентов входят составляющие прогнозные оценки деятельности субъекта:

- компонент 12- намеченный уровень мобилизации усилий, необходимых для достижения целей деятельности;
- компонент 13- ожидаемый уровень результатов деятельности.

Четвертая группа компонентов отражает причинные факторы соответствующей деятельности

ьности. Внее входятдвакомпонента:

- компонент14—закономерностьрезультатов- выражаетпониманиесубъектомсобственныхвозможностейвдостижениипоставленныхцелей;
- компонент15-инициативность- выражаетпроявлениеиндивидуальнойинициативынаходчивостиприрешениипоставленных передсобойзадач.

Методика«Самооценкауровняонтогенетическойрефлексии»

*Инструкция:*ниже приведены вопросы,накоторые необходимо отвечать в форме:
«да»(+),если вступает в силу утверждительного ответа;
«нет»(-),если не вступает в силу отрицательного ответа;
«незнаю»(0),если вы сомневаетесь в ответе.

Текстопросника

- Служалось ли Вам когда-либо совершить жизненную ошибку, результаты которой Вы чувствовали в течение нескольких месяцев или лет?
Можнолибыло избежать этой ошибки?
- Случается ли Вам настаивать на собственном мнении, если Вы не уверены на 100% в ее правильности?
- Рассказали ли Вы кому-либо из очень близких людей о своей самой большой жизненной ошибке?
- Считаете ли Вы, что в определенном возрасте характер человека уже не может измениться?
- Если кто-то доставил Вам небольшое огорчение, можете ли Вы быстро забыть об этом и перейти к обычному распорядку?
- Считаете ли Вы себя иногданеудачником
- Считаете ли Вы себя человеком с большим чувством юмора?
- Если бы Вы могли изменить важнейшие события, имевшие место в прошлом, построили бы вы иначе свою жизнь?
- Отвечая на следующий вопрос, напишите в бланке ответов тот вариант, к которому вы больше склоняетесь. Чтобы решить вопрос, Вам придется принять и даже дневных личных решений - рассудок или эмоции
- Струdom ли Вамдается принятиеммелких решений по вопросам, которые каждыедень ставят жизнь?
- Пользовались ли Вы советами или помощью людей, невходящих в числовом составе близких, при принятии жизненно важных решений?
- Часто ли Вы возвращаетесь в воспоминаниях к минутам, которые были для Вас приятны?
- Нравится ли Вам вспоминать о себе?
- Служалось ли Вам просить у кого-либо прощения, хотя вы не

считали себя виноватым?

Бланк методики «Самооценка уровня онтогенетической рефлексии»

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

Закаждый 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.

Закаждый ответ «незнаю» вы получаете по 5 баллов.

лючНа 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 с знаком «-».

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

Приложение 6.

Анкеты для анализа эффективности взаимодействия наставника, наставляемого и администрации центра

Анкета наставника

(1 = совершенно не согласен, 2 = не согласен, 3 = нейтрально, 4 = согласен, 5 = абсолютно согласен)

	1	2	3	4	5
Демонстрировал/азаинтересованность потребностях молодого специалиста и его профессиональном росте					
Определил/апотребностям молодого специалиста, используя анкету на выявление потребностей молодого специалиста					

Составил/аграмотный план наставничества, направленный на развитие каждого из обозначенных областей					
Продемонстрировал/а применение нескольких методов преподавания на собственном примере (во время своего открытого занятия)					
Осуществил/а эффективный анализ трех занятий, проведенных молодым педагогом					
Обучил/а молодого специалиста пользоваться образовательными ресурсами					
Проявлял/а навыки активного слушания					
Тесно взаимодействовал/а с молодым специалистом					
Способствовал/а самообразованию молодого специалиста					
Активно привлекала молодого педагога к деятельности профессиональных общественных объединений					
Давал/а необходимые советы и рекомендации					
Способствовал/а налаживанию профессиональных контактов молодого специалиста с другими членами коллектива Центра					
Старался/старалась поддерживать доверительные отношения с молодым специалистом					
Точно оценивал/а уровень педагогического мастерства молодого специалиста					
Научил/а молодого специалиста творчески подходить к своему делу					
Старался/старалась постоянно мотивировать молодого педагога на само развитие					
Старался/старалась стать молодым специалистом примером для подражания					
Помогал/а молодому специалисту ставить среднесрочные профессиональные цели					

Обратная связь молодого педагога (заполняется молодым специалистом)

(1 = совершенно не согласен, 2 = не согласен, 3 = нейтрально, 4 = согласен, 5 = абсолютно согласен)

	1	2	3	4	5
Демонстрировал/а заинтересованность в моих потребностях и моем профессиональном росте					

Определил/амо потребности, используя анкету на выявление потребностей молодого специалиста					
Составил/а грамотный план наставничества, направленный на развитие каждой из 5 обозначенных областей					
Продемонстрировал/а применение нескольких методов преподавания на собственном примере (вовремя свое открытие озанятия)					
Осуществил/а эффективный анализ трех занятий, проведенных мной					
Обучил/ам меня пользоваться образовательными ресурсами					
Проявлял/а навыки активного прослушивания					
Тесно взаимодействовал/а с одной					
Способствовал/амо ему самообразованию					
Активно привлекала меня к деятельности профессиональных общественных объединений					
Давал/ам необходи́мые советы и рекомендации					
Способствовал/а налаживанию моих профессиональных контактов с другими членами коллектива Центра					
Старался/старалась поддерживать доверительные отношения с одним					
Точно оценивал/а уровень моего педагогического мастерства					
Научил/ам меня творчески подходить к своему делу					
Старался/старалась постоянно мотивировать меня на саморазвитие					
Способствовал/а формированию у меня уверенности в себе					
Содействовал/амо ему сотрудничеству с опытными коллегами					

Обратная связь администрации МКУ ДО РДЭЦ

(1 = совершенно не согласен, 2 = не согласен, 3 = нейтрально, 4 = согласен, 5 = абсолютно согласен)

	1	2	3	4	5
Наставник полностью выполнил свои функции					
В ходе совместной деятельности с молодым педагогом наставник продемонстрировал высокий уровень профессиональной подготовки					

Наставник способствовал быстрой адаптации молодых педагогов в Центре, их профессиональном само развитию и самообразованию				
Наставник выстроил тесные взаимоотношения с молодыми педагогами наличном и профессиональном уровне				
Результаты совместной деятельности наставника и молодого педагога соответствуют всем моим ожиданиям				
Благодаря внедрению модели наставничества «Сотворчество» молодые педагоги чувствуют себя более уверенными в себе и подготовленными к работе в Центре				
Модель наставничества может успешно применяться в работе с молодыми специалистами в последующие годы				

Приложение 7

Памятка начинающему педагогу по организации занятия в дополнительном образовании.

- 1. Тщательно готовьтесь к занятиям.**
- 2. Идя на занятие, вы должны досконально знать, куда пришли, для чего, что будете делать, будет ли это эффективно.**
- 3. Перед занятием проверьте наличие документации: журнала, календарно-тематического плана, плана-конспекта занятия.**
- 4. Рационально используйте каждую минуту занятия.**
- 5. Объясните учащимся цель, задачи занятия.**
- 6. Приходите в аудиторию за 15 минут до занятия, чтобы подготовить все необходимое для проведения занятия.**
- 7. Оглядите группу учащихся, особенно недисциплинированных ребят. Страйтесь показать красоту и привлекательность организованного начала занятия, стремитесь к тому, чтобы на это с каждым разом уходило все меньше и меньше времени.**
- 8. Энергично начинайте занятие. Ведите его так, чтобы каждый учащийся был постоянно занят делом. Помните: паузы, медлительность, бездеятельность – враги дисциплины.**
- 9. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом. Контролируйте темп занятия, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения всю группу детей. Особенно наблюдайте за теми, у кого неустойчивое внимание. Предупреждайте попытки нарушить рабочий порядок.**
- 10. Объясняя новый материал, страйтесь выделить проблемы, предлагайте учащимся решать их самостоятельно.**
- 11. Не спешите исправлять ошибку ребёнка, лучше, если ее исправят учащиеся.**
- 12. Страйтесь организовать самостоятельную работу на занятии – предлагайте учащимся больше практической деятельности, творческих заданий.**
- 13. На занятии каждый учащийся должен быть на виду, к каждому ищите индивидуальный подход.**
- 14. Обращайте внимание на воспитательные аспекты занятия: трудолюбие, бережливость, способности, дружелюбие.**
- 15. Чаще обращайтесь с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые отвлекаются на занятии, занимаются посторонними делами.**

16. Комментируя оценки знаний, старайтесь быть деловым, заинтересованным. Укажите учащемуся, над чем ему необходимо поработать, чтобы получить лучшую оценку.

17. В конце занятия дайте общую оценку группе и отдельным учащимся. Пусть дети почувствуют удовлетворенность от результатов своего труда. Старайтесь замечать позитивное в работе недисциплинированных учащихся, но не делайте это часто и незаслуженно, за незначительные усилия.

18. В случае недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: наведение дисциплины с помощью чужого авторитета не даст пользы, а только навредит. За поддержкой лучше обратиться к группе.

19. Помните: каждое занятие особенное, не должно быть похоже на предыдущие.

20. Посещайте занятия опытных педагогов-наставников. Применяйте у себя их позитивный опыт.

21. Планируя занятие, старайтесь уйти от классно-урочной системы. Используйте новые инновационные формы взаимодействия с учащимися.

21. Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ребёнка!

Приложение 8.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях работы в учреждении дополнительного образования .

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки на 1-2-й год сотрудничества;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение занятий молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации образовательно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в МБУ ДО РДЭЦ. Педагоги - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога дополнительного образования в данном коллективе;
- качественный рост показателей освоения дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;
- рост числа собственных профессиональных достижений: публикации статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**План работы
педагога - наставника МБУ ДО РДЭЦ Перепелицы М.Ю., с молодыми
специалистами: Чернышевой Л.Р., Надточий О.С., Токаревой У.С.
на 2023-2024 учебный год.**

Месяц	Содержание работы	Ответственный
Август - сентябрь	Изучение нормативно – правовой базы МБУ ДО РДЭЦ (дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа, календарно-тематический план, план воспитательной работы, журнал, инструктажи.) Составление календарно-тематического планирования, плана воспитательной работы. Набор обучающихся в группы.	Методист-наставник Перепелица М.Ю.
Октябрь	Современные требования к занятиям в дополнительном	Методист-наставник Перепелица М.Ю.

	образовании. Составление плана работы над темой по самообразованию.	
В течение года	Посещение занятий более опытных педагогов по ДООП социально-гуманитарной направленности.	Педагоги доп.образования МКУ ДО РДЭЦ, методист-наставник Перепелица М.Ю.
Декабрь	Современные формы организации патриотического воспитания в дополнительном образовании. Подготовка воспитательного мероприятия в рамках празднования годовщины освобождения села Петровского от немецко-фашистских захватчиков.	Терновой Г.М. - методист методист-наставник Перепелица М.Ю.
Январь	Ведение отчётной документации.	Методист-наставник Перепелица М.Ю.
Февраль	Методика проведения массового мероприятия с родителями, посвящённого празднованию дня Защитника Отечества.	Методист-наставник Перепелица М.Ю.
Март	Повышение ИКТ – компетентности педагогических работников. Консультации по внедрению ИКТ-технологий в образовательный процесс.	Лебедева Л.М. - методист методист-наставник Перепелица М.Ю.
Апрель	Подготовка отчетной документации за 2023-2024 учебный год.	Методист-наставник Перепелица М.Ю., п.д.о.Прокопова Е.А.
Май	Личностно-творческий компонент профессиональной культуры педагога. Самопрезентация «Мои достижения и трудности»	Методист-наставник Перепелица М.Ю., п.д.о.Токарева У.В., Надточий О.С., Чернышева Л.Р. Зам.директора Л.А.Загребельная

**План работы
педагога - наставника МБУ ДО РДЭЦ Перепелицы М.Ю., с молодыми
специалистами: Чернышевой Л.Р., Надточий О.С., Токаревой У.С.
на 2024-2025 учебный год.**

Месяц	Содержание работы	Ответственный
Август - сентябрь	Анализ нормативно – правовой документации	Педагог-наставник Перепелица М.Ю.

	МБУ ДО РДЭЦ (дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа, календарно-тематический план, план воспитательной работы, журнал, инструктажи.) Составление календарно-тематического планирования, плана воспитательной работы. Набор обучающихся в группы.	
Октябрь	Обмен мнениями по теме: «Факторы, влияющие на качество проведения занятия в дополнительном образовании»	Педагог-наставник Перепелица М.Ю., п.д.о.
В течение года	Посещение занятий более опытных педагогов по ДООП социально-гуманитарной направленности, туристско-краеведческой и художественной направленности.	Педагоги доп.образования МКУ ДО РДЭЦ, педагог-наставник Перепелица М.Ю.
Декабрь	Подготовка отчётной документации. Промежуточная диагностика за полугодие. Самоанализ темы по самообразованию.	педагог-наставник Перепелица М.Ю., п.д.о.
Январь	Профессиональные затруднения. Степень комфорта нахождения в коллективе. Анкетирование.	П.д.о.
Февраль	Современные образовательные технологии и их использование в образовательно-воспитательном процессе. Технология проектного обучения.	Педагог-наставник Перепелица М.Ю.
Март	Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогической ситуации»	Педагог-наставник Перепелица М.Ю., п.д.о.

Апрель	Подготовка отчетной документации за 2024-2025 учебный год.	Педагог-наставник Перепелица М.Ю., п.д.о.Прокопова Е.А.
Май	Методическая выставка достижений молодых специалистов.	Педагог-наставник Перепелица М.Ю., п.д.о.Токарева У.В., Надточий О.С., Чернышева Л.Р. Зам.директора.Л.А.Загребельная

**План работы
педагога - наставника МБУ ДО РДЭЦ Перепелицы М.Ю., с молодыми
специалистами: Чернышевой Л.Р., Надточий О.С., Токаревой У.С., Сытник А.А.
на 2025-2026 учебный год.**

Месяц	Содержание работы	Ответственный
Август - сентябрь	Анализ нормативно – правовой документации МБУ ДО РДЭЦ (дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа, календарно-тематический план, план воспитательной работы, журнал, инструктажи.) Составление календарно-тематического планирования, плана воспитательной работы. Набор обучающихся в группы.	Педагог-наставник Перепелица М.Ю.
Октябрь	Обмен мнениями по теме: «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»	Педагог-наставник Перепелица М.Ю., п.д.о.
В течение года	Посещение занятий более опытных педагогов по ДООП социально-гуманитарной направленности, туристско-краеведческой и художественной направленности.	Педагоги доп.образования МБУ ДО РДЭЦ, педагог-наставник Перепелица М.Ю.
Декабрь	Подготовка отчётной документации. Промежуточная диагностика за полугодие. Самоанализ темы по самообразованию.	педагог-наставник Перепелица М.Ю., п.д.о.

Январь	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Анкетирование.	П.д.о.
Февраль	Система работы с одарёнными детьми в дополнительном образовании.	Педагог-наставник Перепелица М.Ю.
Март	Проведение открытых занятий.	Педагог-наставник Перепелица М.Ю., п.д.о.
Апрель	Подготовка отчетной документации за 2025-2026 учебный год.	Педагог-наставник Перепелица М.Ю., п.д.о.
Май	Методическая выставка достижений молодых специалистов.	Педагог-наставник Перепелица М.Ю., п.д.о. Токарева У.В., Надточий О.С., Чернышева Л.Р. Зам.директора Л.А.Загребельная

Список литературы.

- 1.Указ Президента РФ от 02.03.2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». — URL: <https://clck.ru/QWQX4>.
- 2 Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях истратегических задачах развития Российской Федерации на периоддо 2024 года». — URL: <https://clck.ru/QWQYs>.
- 3 Федеральный Закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48 URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru>.
- 4 Методология (целевая модель) наставничества обучающихся дляорганизаций, осуществляющих образовательную деятельность пообщеобразовательным, дополнительным общеобразовательным ипрограммам среднего профессионального образования, в том числе применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. — URL: <https://goo.su/1yhG>.
- 5 Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общебразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднегопрофессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.— [URL:https://clck.ru/QWQbY](https://clck.ru/QWQbY).
- 6 Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель Будущего». — URL: <https://projectobrazovanie.ru>.
7. Шаехов, М. Р. Современный педагог — какой он? / М. Р. Шаехов //Развитие профессиональной компетентности учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2 — Казань:Отечество, 2019 — С. 305—308.
8. Шакирова, Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. — Текст: электронный // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — №4. — 2019 — URL: <http://irortsni.ru/node/804> (дата обращения: 17.09.2020).

