

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(86547)4-20-60

Утверждаю:
И.о.директора МБУ ДО РДЭЦ
Л.Н.Пушкина
Приказ № 1 от 20.04.2025



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Шаги к успеху»

ПО РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ
И ВНОВЬ ПРИНЯТЫМИ ПЕДАГОГАМИ

Автор-составитель: педагог
М.Ю. Персепелица

Светлоград, 2025г.

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

1. Концептуальное обоснование программы.

Актуальность.

Создание программы наставничества продиктовано велением 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 свыстраиванием 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 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 внедрениюцелевой 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 выделяется 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 программ 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»

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 нуждаетесь?

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!

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

Дата

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	Затруднитель	Почти сформированы	Полностью сформированы
разрабатывать программы дополнительного образования детей					
проектировать совместно с обучающимися и родителями (законными представителями) совместные мероприятия					
определять педагогические цели, задачи, 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	Затруднитель	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 общения обучающихся на занятиях по программам дополнительного образования детей					
способствовать участию обучающихся в конкурсах различного уровня, в соответствии с направленностью программы.					
контролировать и оценивать процесс и результаты деятельности обучающихся на занятиях в рамках установленных форм тестации					

Ведение документации, обеспечивающей реализацию ДООП.

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

Благодарим за сотрудничество

Приложение 3.

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

ФИО _____

Дата

По каждой позиции молодым педагогам предлагается выбрать 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 др.)					
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 операцию архивации и сжатия файлов					
умею сканировать изображение и сохранять его для последующего редактирования					

Я умею настраивать параметры операционной системы (Windows и 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 текстовым редактором	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, неясен вопрос
могу подготовить текстовый документ					
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	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, неясен вопрос
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	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, неясен 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, управляющие кнопки)					
имею навыки 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, неясен 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 программные обеспечения?	Предложенные ответы				
	пользуюсь постоянно	использую иногда	использовал(а) 1–2 раза	не использовал(а)	не знаю
Электронные учебники.					
Обучающие программы.					
Мультимедиа энциклопедии, справочники, словари.					
Текстовый редактор.					

Электронные таблицы.					
Программы для создания презентаций.					

Как часто Вы пользуетесь следующими аппаратными средствами?	пользуюсь постоянно	использую иногда	использовал(а) 1–2 раза	неиспол ьзовал(а)	нез наю
Компьютер.					
Веб-камера.					
Сканер.					
Принтер.					

Как часто Вы используете сетевые техно логии и ресурсы сет и Интернет?	Предложенные ответы				
	пользую сь постоян но	использу ю иногда	Использова л(а) 1–2 раза	не использо вал(а)	не зна ю
Электронные обра зовательные ресур сы (он- line учебники, тест ы и др.)					
On-line сервисы и технологии (ICQ, Skype и т.п.)					
Off-line сервисы и технологии (электронная почта, телеконферен ции)					
Системы дистанцион ного обучения (e- learning, m-learning и т.п.)					
Блоги, форумы и др.					
Файловые обменники (Youtube и др.)					
Социальные сети (у каждого название) _____					

Совместная работа с документами в сети (Google Docs, офисные приложения)					
--------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Благодарим за сотрудничество

Приложение 4.

Методика «Ориентировочная анкета»

Профессиональная направленность личности работника включает всебя 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. Таких людей наиболее продуктивны в работе, они нередко становятся неформальными лидерами в группе.

В том случае, когда человек преобладает «**направленность на взаимодействие**» (НВ), можно предположить, что такой человек конформен, зависит 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.

Инструкция: предлагаемая анкета состоит из ряда утверждений, каждое из которых имеет три различных варианта: А, В, С. Необходимо из этих вариантов выбрать тот, который для вас наиболее значим, и вписать букву (А, В или С), соответствующую вашему выбору, в бланк для ответов против соответствующего номера вопроса в рубрике «Больше всего». Затем изоставши

хся ответов выбрать тот, который меньше всего совпадает с
вашей точкой зрения, и вписать букву, соответствующую этому ответу, против
номеров вопросов в рубрике «Меньше всего». Оставшийся ответ ни где не фиксируется.

Текстопросника

1. Наибольшее удовольствие не получают:

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 интереса, 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 пред
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 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 выполненную работу;
С - когда меня за что-либо хвалили.

10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:

- А-добивался успехов 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 в 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 решились 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 об обязательном коллективе, в котором я работаю.

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

- А-имеет ко мне индивидуальный подход;
- В-умеет 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-здоровый, 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. Помоему 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. Лучшее всего я отдыхаю в свободное время:

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

Бланк опросника

№во проса	Больше всего	Меньш е всего	№во проса	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.

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	

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

тревожностью И.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, чтобы то, что они сделали, было успешным 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 неадекватным 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, не критичность 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 уровней притязаний испытуемого посредством диагностики 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 над завершением учебного или производственного задания. 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.

Инструкция: прочтите каждое из приведенных вопросов и высказываний и ответьте

тьте, в какой степени Вы согласны или несогласны с ним. Обведите, например, кружком соответствующую цифру в опроснике:

- +3-если полностью согласны с высказыванием;
- +2-если просто согласны;
- +1-если скорее согласны, чем несогласны;
- -3-если Вы совершенно несогласны;
- -2-если просто несогласны;
- -1-если скорее несогласны, чем согласны;
- 0-если же Вы не можете ни согласиться с высказыванием, ни отвергнуть его, то отметьте.

Опросник

№	Высказывание	Шкала ответов						
		-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
1.	Исследованием 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 достаточное старание	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
14.	Я считаю, что мой лучший результат не случаен	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
15.	Задание большого интереса не вызывает	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
16.	Я сам ставлю перед собой задачи	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
17.	Я беспокоюсь по поводу своих результатов	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
18.	Я ощущаю прилив сил	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
19.	Лучших результатов мне не добиться	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
20.	Эта ситуация имеет для меня определенное значение	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
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 увлекаюсь 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 потеря	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

Ключкомпонентаммотивационнойструктурыличности

№	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
с номерами высказываний, отмеченных плюсами(+),
одсчитываются 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.

Интерпретация результатов

Условно компоненты мотивационной структуры можно разделить на четыре блока (группы).

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

- компонент 1 - внутренний мотив. Выражает увлеченность заданием, выявляет те аспекты, которые придают 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 к прекращению работы, которой он занят в данный момент;
- компонент 6 - мотив самоуважения - выражается в стремлении субъекта поставить перед собой все более и более трудные цели в данной типичной 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 - придание 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.

В третью группу компонентов входят составляющие прогнозных оценок 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 деятель

ности. В нее входят два компонента:

- компонент 14—закономерность результатов—
выражает понимание субъектом собственных возможностей в достижении поставленных целей;
- компонент 15-инициативность—
выражает проявление индивидуальной инициативы и находчивости при решении поставленных перед собой задач.

Методика «Самооценка уровня онтогенетической рефлексии»

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

«да»(+) в случае утвердительного ответа;

«нет»(-) в случае отрицательного ответа;

«не знаю»(0), если вы сомневаетесь в ответе.

Текст опросника

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

считали себя виноватым?

Бланк методики «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.

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

Градации

100-150 баллов - полное отсутствие рефлексии прошлого опыта.

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

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

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/а заинтересованность в потребностях молодого специалиста и его профессиональном росте					
Определил/а потребностей молодого специалиста, использовал анкету на выявление потребностей молодого специалиста					

Составил/а грамотный план наставничества, направленный на развитие каждой 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 специалисту примером для подражания					
Помогал/а молодому специалисту ставить средние- и долгосрочные 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/а мои потребности, использовал анкету на выявление потребностей молодого специалиста					
Составил/а грамотный план наставничества, направленный на развитие каждой из 5 обозначенных областей					
Продemonстрировал/а применение нескольких методов преподавания на собственном примере (во время своего открытого занятия)					
Осуществил/а эффективный анализ трех занятий, проведенных мной					
Обучил/а меня пользоваться образовательными ресурсами					
Проявлял/а навыки активного слушания					
Тесно взаимодействовал/а со мной					
Способствовал/а моему самообразованию					
Активно привлекала меня к деятельности профессиональных общественных объединений					
Давал/а мне необходимые советы и рекомендации					
Способствовал/а налаживанию моих профессиональных контактов с другими членами коллектива Центра					
Старался/старалась поддерживать доверительные отношения со мной					
Точно оценивал/а уровень моего педагогического мастерства					
Научил/а меня творчески подходить к своему делу					
Старался/старалась постоянно мотивировать меня на саморазвитие					
Способствовал/а формированию у меня уверенности в себе					
Содействовал/а моему сотрудничеству со 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 профессиональному саморазвитию и самообразованию					
Наставник выстроил тесные взаимоотношения с молодыми педагогами на личном и профессиональном уровне					
Результаты совместной деятельности наставника и молодого педагога соответствуют всемогущим 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 приготовить все необходимое для проведения занятия.*
7. *Огляните группу учащихся, особенно недисциплинированных ребят. Старайтесь 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, чтоб 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, старайтесь выделить проблемы, предлагайте учащимся решать их самостоятельно.*
11. *Не спешите исправлять ошибку ребёнка, лучше, если ее исправят учащиеся.*
12. *Старайтесь 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 получают 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 комфортности 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 ситуаций»	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 и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 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 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. — URL: <https://goo.su/1yhG>.
5. Методические рекомендации по внедрению 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. — URL: <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://irortsmi.ru/node/804> (дата обращения: 17.09.2020).

