

Департамент образования администрации Кстовского муниципального округа
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеский центр «Интеллект»

Рассмотрена
педагогическим советом
МБУ ДО ДЮЦ «Интеллект»
протокол № 00 от 00.00.2023 г.

Утверждена приказом директора
от 00.00.2023 г. № 00

_____ Овечкина О.В.

**Программа деятельности методиста
«Основные направления работы методиста-наставника по адаптации и
профессиональному развитию молодых специалистов»**

срок реализации – 3 года

Автор - составитель:
Малкова Наталья Владимировна
методист

г. Кстово
2023 г.

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В учреждения дополнительного образования приходят молодые люди с большим творческим потенциалом, но зачастую не имеющие педагогического опыта работы и перед ними встает целый ряд проблем: выстраивание отношений с детьми, педагогами, администрацией, нехватка педагогических и социально-психологических знаний, и опыта построения социальных взаимодействий. При этом начинающий педагог выполняет в полном объеме те же функциональные обязанности, что и педагог, имеющий определенный опыт работы: выступает организатором учебно-воспитательного процесса, создает условия для реализации потенциальных возможностей учащихся и воспитанников, общается с родителями.

В системе дополнительного образования сегодня могут работать специалисты различных областей искусства, науки, техники, люди, развившие свое увлечение до профессионального уровня. Значительную часть педагогических кадров составляют те люди, которые сами прошли эту школу, затем получили специальное образование и возвратились в свои учреждения дополнительного образования в новом качестве – педагога-организатора, педагога дополнительного образования. Для этих педагогов необходимо создавать условия для формирования системы профессионального самоопределения, формирования потребности у начинающих и вновь принятых педагогов в непрерывном самообразовании, и росте профессиональной компетентности.

Чтобы адаптация молодого педагога в профессиональной деятельности была наиболее комфортна, была составлена данная программа наставничества. Данная программа, как элемент методической системы объединяет молодых специалистов, не имеющих специального педагогического образования, и является составной частью системы повышения квалификации молодых педагогов со средним специальным и высшим образованием, имеющих педагогический стаж по специальности менее 3 лет.

Программа наставничества - комплекс мероприятий направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций (способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками) и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим

опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Актуальность разработки программы наставничества:

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.

Проблемы настоящего времени:

- низкая мотивация обучающихся и педагогов к изменениям;
- низкая вовлеченность;
- профессионально-личностное выгорание педагогов;
- инертность образовательной системы;
- особые потребности обучающихся.

Целью внедрения программы наставничества является - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) и молодых специалистов.

Задачи программы наставничества:

- оказывать практическую помощь педагогам в период их адаптации в учреждении дополнительного образования;
- обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию;
- выявлять слабые стороны и проблемы в работе начинающих педагогов и обучать их преодолению;
- оказывать практическую, методическую помощь молодым специалистам в разработке образовательных программ;
- обеспечивать освоение ими современных педагогических технологий;
- обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности;

- оказывать помощь в разработке занятий в соответствии с реализацией нового ФГОС;
- оказывать помощь в работе с одаренными детьми и детьми с ОВЗ;
- создавать условия для самореализации и саморазвития молодых специалистов;
- поощрять молодых специалистов и стимулировать их работу.

Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в сфере дополнительного образования;
- рост числа обучающихся, принимающих участие в мероприятиях различного уровня (концерты, выставки, фестивали, конкурсы, проекты);
- улучшение психологического климата в организации дополнительного образования как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников организации дополнительного образования, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к саморазвитию обучающихся и педагогов;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков;
- снижение проблем адаптации в (новом) коллективе.

Нормативные основы программы наставничества:

Федеральный уровень:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства просвещения РФ от 27 июля 2022 г. N 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
- Концепция развития дополнительного образования детей, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014 №1726-р;
- 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;

- Письмо от 21.12.2021 г. № АЗ–1128/08/657 Министерство просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации разработало методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Региональный уровень:

- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 11.06.2020 № 316-01-63-997/20 «Об утверждении списков общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, государственных профессиональных образовательных организаций, являющихся участниками внедрения целевой модели наставничества»;
- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 04.02.2021 № 316-01-63-190/21 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в 2021 году»;
- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 20.05.2020 № 316-01-63-915/20 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;
- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 18.11.2020 № 316-01-63-1897/20 «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 20.05.2020 № 316-01-63-915/20 о внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Распоряжение губернатора Нижегородской области от 24.03.2020 г. № 459-р «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

Муниципальный уровень:

- Постановление № 2483 от 18.10.2021 г. «Об утверждении Положения об организации предоставления дополнительного образования детей в муниципальных образовательных организациях на территории Кстовского муниципального района Нижегородской области»;
- Приказ департамента образования администрации Кстовского муниципального района № 126-14-134586/21 от 09.03.2021 г. «Об утверждении плана мероприятий реализации целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в 2021 году»;
- Приказ департамента образования администрации Кстовского муниципального района № 126-14-525476/20 от 02.10.2020 г. «Об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся в образовательных организациях»

Нормативные правовые акты МБУ ДО ДЮЦ «Интеллект»:

- Устав;
- Положение о наставничестве в МБУ ДО ДЮЦ «Интеллект»;
- Приказ об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества в рамках работы "Школы молодого педагога";
- Программы развития;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Коллективный договор;
- Отчет о результатах самообследования.

Срок реализации программы:

Данная программа наставничества МБУ ДО ДЮЦ «Интеллект» рассчитана на 3 года.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основное направление работы методиста-наставника в учреждении дополнительного образования заключается в том, чтобы помочь молодым специалистам адаптироваться к особенностям работы в данной сфере и повышать их профессиональные навыки.

2.1. Основные участники программы и их функции:

Наставник – методист-наставник, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом, и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации, и самосовершенствования наставляемого. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемые – молодые специалисты, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2.2. Механизм управления программой

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым, для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения и (при необходимости) коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы и поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в образовательной организации;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;
- периодически докладывать руководителю методического объединения организации о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в образовательной организации, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- обращаться к руководителю методического объединения организации с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

Требования к молодому специалисту:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества образовательной организации.

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю образовательной организации.

Организация деятельности по сопровождению молодого специалиста включает в себя такие формы и методы работы, которые позволяют формировать у молодого педагога такие компетенции как: предметную, методическую, организационную, коммуникативную, управленческую, рефлексивную, информационно-коммуникативную и проектную.

Формы сопровождения молодых специалистов:

- составление индивидуального образовательного плана и технического задания;
- собеседование с методистом и коллегами;
- организация консультаций для молодых специалистов;
- организация взаимопосещения и анализ занятий;
- выступление на заседаниях научно-методического совета, заседаниях методического объединения учреждения и участие в мероприятиях городского и областного уровня;
- проведение открытых уроков;
- защита методических и дидактических материалов на разных уровнях;
- содействие в подготовке к конкурсам и фестивалям.

В целом, основная задача методиста-наставника по адаптации и профессиональному развитию молодых специалистов в учреждении дополнительного образования - помочь новым сотрудникам быстрее освоить специфику работы в данной сфере, повысить их профессиональные навыки и способствовать развитию карьеры в учреждении.

Для достижения поставленных задач наставник может использовать такие методы и инструменты:

- разработка и внедрение программы адаптации, которая позволит новым сотрудникам быстрее освоить особенности работы в учреждении дополнительного образования;
- организация обучения и тренингов, ориентированных на конкретные направления дополнительного образования и позволяющих молодым специалистам повышать свои знания и навыки в соответствии с требованиями современной практики;
- проведение индивидуальных консультаций с молодыми специалистами для выявления их потребностей и разработки индивидуальных планов

развития, учитывающих особенности работы в учреждении дополнительного образования;

- организация менторинга, при котором более опытные сотрудники могут помочь молодым специалистам учиться на их ошибках и развиваться профессионально;
- проведение оценки эффективности процесса адаптации и профессионального развития молодых специалистов и анализ полученных данных для определения эффективности методов, используемых методистом-наставником.

III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

3.1. Этапы реализации Программы

- **Подготовительный этап реализации программы**
(1 полугодие 1 года)

Задача этапа: формирование нормативной базы наставничества и наставнических пар «наставник – наставляемый».

Содержание этапа:

- закрепление начинающего педагога за наставляемым;
- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста;
- анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого специалиста;
- разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

В зависимости от результатов подготовительного этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого специалиста.

Приложение 1, 2, 3

- **Основной, развивающий этап: «Попробуй себя! Я тебе помогу»**
(2 полугодие 1 года, 2 год)

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого специалиста.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих специалиста;
- оказание наставником методической помощи;

- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе;
- координация действий наставляемых в соответствии с задачами организации и задачами воспитания и обучения детей;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе;
- самообразование начинающих специалистов;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего специалиста;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в действиях молодого педагога.

Приложение 4

- **Контрольно-оценочный этап: «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (3 год)**

Задача этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого специалиста;
- динамика профессионального роста;
- рейтинг молодого специалиста среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми специалистами;
- подведение итогов, выводы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом целей и задач в период наставничества. Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

Приложение 5

3.1. Формы работы методиста - наставника с молодым специалистом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых специалистов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств наставляемых, от уровня профессиональной подготовки, от поставленных задач.

Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым специалистом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым специалистом
Подготовительный	- беседа-знакомство; - опрос; - анкетирование; - тестирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность образовательной организации по ведению документации.	- разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтические, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические и диагностические тесты.
Основной, развивающий этап <i>«Попробуй себя! Я тебе помогу»</i>	- взаимопосещение занятий, режимных моментов; - практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте; - создание развивающей предметно-пространственной среды.	- мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс» - метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс поможет молодому специалисту приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой; - создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; - «коуч» - метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии; - оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм - менеджмент» (искусство правильно организовать свое время) для мотивации, раскрытия потенциала молодого специалиста, совместное создание условий для творчества.
Контрольно-оценочный этап <i>«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»</i>	- подготовка молодого специалиста к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на тематическом Педсовете; - участие в заседаниях РМО.	- участие в конкурсных движениях всех уровней; - активное участие в инновационной деятельности образовательной организации (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

IV. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. 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 молодого специалиста;
- качественный рост подготовленности и улучшение поведения в наставляемым группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель методического объединения организации.

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

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам анкетирования молодого специалиста.

Итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставником отчёта на заседании методического объединения организации, как один из рассматриваемых вопросов.

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
Количество молодых специалистов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
Количество молодых специалистов, прошедших обучение по наставничеству		
Результативность взаимодействия наставнических пар		
Количество наставляемых, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
Количество наставляемых, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
Количество молодых специалистов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		

V. СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства просвещения РФ от 27 июля 2022 г. N 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;

- Национальный проект «Образование», «Молодые профессионалы», «Учитель будущего»;
- Концепция развития дополнительного образования детей, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014 №1726-р;
- 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»;
- Письмо от 21.12.2021 г. № АЗ–1128/08/657 Министерство просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации разработало методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 04.02.2021 № 316-01-63-190/21 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в 2021 году»;
- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 20.05.2020 № 316-01-63-915/20 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;
- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 18.11.2020 № 316-01-63-1897/20 «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 20.05.2020 № 316-01-63-915/20 о внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Распоряжение губернатора Нижегородской области от 24.03.2020 г. № 459-р «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;
- Нугуманова, Л.Н. Профессиональное развитие педагогов как стратегический ориентир деятельности учреждений дополнительного профессионального образования / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова, Т. В. Яковенко // Инновации в образовании. — 2019
- Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко
- Шаехов М.Р. Современный педагог - какой он? / Развитие профессиональной компетентности учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: Часть 2. - Казань: Отечество, 2019
- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам;
- Положение о наставничестве в МБУ ДО ДЮЦ «Интеллект»;
- Приказ об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества в рамках работы "Школы молодого педагога".

**Анкета для выявления профессиональных проблем и образовательных запросов
молодого специалиста**

ФИО наставляемого _____

ФИО наставника _____

Срок действия: с _____ **по** _____

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

☐

Да

☐

Нет

☐

Частично

**2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает на начальном
периоде педагогической деятельности (допишите)?**

**3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы
испытываете трудности?**

☐

в календарно-тематическом планировании

☐

проведении уроков

☐

проведении внеурочных мероприятий

☐

общении с коллегами, администрацией

☐

общении с обучающимися, их родителями

☐

другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- ☐ формулировать цели урока
- ☐ выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- ☐ мотивировать деятельность обучающихся
- ☐ подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности
- ☐ активизировать обучающихся в обучении
- ☐ организовывать сотрудничество между обучающимися
- ☐ организовывать само и взаимоконтроль обучающихся
- ☐ развивать творческие способности обучающихся
- ☐ другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- ☐ самообразованию
- ☐ практико-ориентированному семинару
- ☐ курсам повышения квалификации
- ☐ мастер-классам
- ☐ творческим лабораториям
- ☐ индивидуальной помощи со стороны наставника
- ☐ предметным кафедрам
- ☐ другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- ☐ типы уроков, методика их подготовки и проведения
- ☐ методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- ☐ приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся
- ☐ учет и оценка знаний обучающихся
- ☐ психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов
- ☐ урегулирование конфликтных ситуаций
- ☐ формы работы с родителями
- ☐ формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися
- ☐ другое (допишите) _____

7. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

8. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

9. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

10. Что Вам хотелось бы изменить?

Дата _____

Подпись наставляемого _____

Подпись наставника _____

**Индивидуальный план
профессионального становления молодого специалиста**

ФИО наставляемого _____

ФИО наставника _____

Срок действия: с _____ **по** _____

№ п/п	Темы и содержание мероприятий	Срок	Планируемый результат	Итоговый результат

Дата _____

Подпись наставляемого _____

Подпись наставника _____

План

профессионального становления молодого специалиста

Подготовительный этап реализации программы (1 полугодие 1 года)

ФИО наставляемого _____

ФИО наставника _____

Срок действия: с _____ по _____

№	Мероприятие	Рассматриваемые вопросы	Сроки
1	Знакомство с молодым специалистом	Диагностика профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста (анкетирование)	Сентябрь
2	Разработка и утверждение индивидуального плана работы с молодым специалистом	Разработка и утверждение мероприятий, направленных на создание условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности	Сентябрь
3	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования	Сентябрь-декабрь
4	Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования	Составление календарно-тематического планирования	Сентябрь-октябрь
5	Инструктаж о ведении внутренней документации	Заполнение, ведение и проверка журналов	Сентябрь
6	Разработка индивидуального плана профессионального становления	Выбор темы по самообразованию, участие в работе методического объединения и мероприятиях образовательного	Октябрь

		учреждения	
7	Изучение памяток «Самоанализ урока», «Виды самоанализа»	Молодой специалист изучает памятки: «Самоанализ урока», «Виды самоанализа»	Ноябрь-декабрь
8	Психологическое сопровождение образовательного процесса	- оказание комплексной психологической поддержки молодому специалисту в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей к современным условия и требованиям жизни - проведение психологических тренингов (арт-терапевтических, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические диагностические тесты.	Ноябрь-декабрь

Дата _____

Подпись наставляемого _____

Подпись наставника _____

План**профессионального становления молодого специалиста****Основной, развивающий этап: «Попробуй себя! Я тебе помогу»**

(2 полугодие 1 года, 2 год)

ФИО наставляемого _____

ФИО наставника _____

Срок действия: с _____ по _____

№	Мероприятие	Рассматриваемые вопросы	Сроки
1	Диагностика профессиональных качеств педагога (в рамках текущего контроля)	Наставник проводит диагностику профессиональных качеств молодого специалиста	Январь
2	Изучение методических разработок «Как подготовить современный урок?», «Конспект урока»	Молодой специалист изучает методические разработки, делится своими выводами с методистом наставником	Январь
3	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»	Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)	Февраль
4	Копилка интересных уроков	Разработки или описания интересных занятий силами самого молодого специалиста и наставника	Март
5	Изучение методических	Молодой специалист изучает методические	Апрель

	разработок «Анализ внеклассного мероприятия по предмету»	разработки, делится своими выводами с наставником	
6	Лекция «Методы изучения личности ученика и классного коллектива»	Наставник делится опытом, речь идет о методах изучения личности ученика и классного коллектива	Май
7	Анализ деятельности по плану работы за первый год	Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста. Выводы.	Май
8	Диагностика профессиональных качеств педагога (в рамках текущего контроля)	Наставник проводит диагностику профессиональных качеств молодого специалиста	Сентябрь
9	Корректировка и утверждение индивидуального плана работы с молодым специалистом	Корректировка и утверждение мероприятий, направленных на создание условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, участия в работе методического объединения и мероприятиях образовательного учреждения	Сентябрь
10	Лекция «Эффективность урока – результат организации активной деятельности обучающихся»	Лекция «Эффективность урока – результат организации активной деятельности обучающихся»	Октябрь
11	Практикум «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»	Наставник делится опытом, речь идет о современных образовательных технологиях и их использовании в учебном процессе	Ноябрь
12	Здоровьесберегающий подход в развитии	Теория, характеристика урока. Анализ урока с	Декабрь

	успешности обучающегося	позиции здоровьесбережения	
13	Диагностика профессиональных качеств педагога (в рамках текущего контроля)	Наставник проводит диагностику профессиональных качеств молодого специалиста	Январь
14	Внедрение бережливых технологий в деятельность образовательных учреждений и педагогов	Наставник делится опытом применения бережливых технологий, формирует культуру бережливого управления, разбирают инструменты-бережливости_compressed	Январь
15	Посещение молодым специалистом мастер-классов и семинаров	- мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс» - метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс поможет молодому специалисту приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой; - создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; - «коуч» - метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии; - оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм - менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого специалиста, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.	Февраль - апрель
16	Посещение уроков опытных педагогов	Молодой специалист посещает уроки опытных	В течение учебного

		педагогов, анализирует их, изучает самоанализ	года
17	Проведение открытых уроков	Наставник посещает уроки молодого специалиста с целью подробного анализа, выявления сильных и слабых сторон урока. Молодой педагог составляет самоанализ урока	В течение учебного года
18	Анализ результатов работы молодого педагога. Динамика профессионального роста.	Наставник проводит анализ результатов работы молодого педагога и анализирует динамику профессионального роста.	Май

Дата _____

Подпись наставляемого _____

Подпись наставника _____

План

профессионального становления молодого специалиста

Контрольно-оценочный этап: «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (3 год)

ФИО наставляемого _____

ФИО наставника _____

Срок действия: с _____ по _____

№	Мероприятие	Рассматриваемые вопросы	Сроки
1	Диагностика профессиональных качеств педагога (в рамках текущего контроля)	Наставник проводит диагностику профессиональных качеств молодого специалиста	Сентябрь
2	Корректировка и утверждение индивидуального плана работы с молодым специалистом	Корректировка и утверждение мероприятий, направленных на создание условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, участия в работе методического объединения и мероприятиях образовательного учреждения	Сентябрь
3	Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Октябрь
4	Портфолио	Изучение положения портфолио педагога. Составление портфолио.	Октябрь
5	Подготовка к участию в заседаниях РМО	Наставник знакомит молодого специалиста с традицией проведения РМО, её целью, формой проведения, требованиями к работам	Ноябрь

6	Выступление-презентация на РМО по теме самообразования	Молодой педагог делится с коллегами своими наработками по теме самообразования	Декабрь
7	Диагностика профессиональных качеств педагога (в рамках текущего контроля)	Наставник проводит диагностику профессиональных качеств молодого специалиста	Январь
8	Выступление с докладом (сообщением) на педагогическом совете	Молодой педагог выступает с докладом (сообщением) на педагогическом совете	Январь
9	Подготовка к участию в муниципальном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»	Изучение положения по конкурсу. Составление портфолио. Сценарий выступления. Видео-визитка.	Январь
10	Открытый урок	Подготовка и проведение открытого урока	Февраль
11	Родительское собрание	Самостоятельная организация и проведение родительского собрания	Февраль
12	Аттестация	Прохождение аттестации педагогических работников организации	Март
13	Муниципальный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»	Участие в муниципальном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»	Апрель
14	Конкурсы	Участие в конкурсном движении всех уровней	В течении года
15	Диагностика профессиональных качеств педагога	Анализ результатов работы молодого специалиста. Динамика профессионального роста.	Май

		Отчет наставника.	
16	Подведение итогов программы. Выводы	Подведение итогов программы. Анкетирование наставляемого. Отчет наставника. Выводы. Результаты работы по программе предоставляются на педагогическом совете	Май

Дата _____

Подпись наставляемого _____

Подпись наставника _____

ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

ФИО наставляемого: _____

Дата встречи	Формат и форма встречи (очно/дистанционно; индивидуальная/групповая; диалог / обсуждение / экскурсия / публичная лекция / практическая работа над проектом)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 3 – позитивно и мотивированно, 2 – заинтересовано, но безынициативно, 1 – негативно и бесполезно)	Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 3 – активно реагировал и выражал интерес, 2 – был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 – был пассивен и не заинтересован)
....						
....						
....						
Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары: 0-1 – низкий 1-2 – средний 2-3 – высокий						

Наставник: _____ / _____ / _____
 ФИО (подпись) (дата)

Наставляемый: _____ / _____ / _____
 ФИО (подпись) (дата)

ДНЕВНИК НАСТАВЛЯЕМОГО

ФИО наставника: _____

ФИО наставляемого: _____

Дата встречи	Какие изменения произошли с момента последней встречи	Новый запрос (какие появились вопросы с момента последней встречи)	Содержание встречи	Затруднения, возникшие в процессе встречи (при наличии)	Шкала удовлетворенности встречей (от 1 до 3, где: 1 – ничего не понял, 2 – остались вопросы, 3 – все понятно)
....					
....					
....					
Показатель удовлетворенности взаимодействия с наставником: 0-1 – низкий 1-2 – средний 2-3 – высокий					

Наставник: _____ / _____ / _____
 ФИО (подпись) (дата)

Наставляемый: _____ / _____ / _____
 ФИО (подпись) (дата)

Анкета удовлетворенности наставляемого

ФИО _____

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, консультации)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик, включая профессиональную и межличностную коммуникацию	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

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

14. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

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

16. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

17. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста? [да/нет]

18. Появилось ли у Вас желание посещать мероприятия мотивационного и практического характера? [да/нет]

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

ФИО наставляемого: _____

№ п/п	Дата встречи	Форма и тема встречи	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов
1.				
2.				

Наставник: _____ / _____ / _____
ФИО
(подпись)
(дата)

Наставляемый: _____ / _____ / _____
ФИО
(подпись)
(дата)